

Orientierungshilfe für die Umsetzung des Budgets für Arbeit - § 61 SGB IX

Vorbemerkungen

Der Gesetzgeber hat mit dieser ab 01.01.2018 geltenden neuen Leistung eine Wahlmöglichkeit für Menschen mit Behinderung geschaffen, die einen Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben. Sie erhalten jetzt die Möglichkeit, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen.

Das Budget für Arbeit ist als eine Wahlmöglichkeit für die Teilhabe am Arbeitsleben zu etablieren. Menschen mit Behinderung, die einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen möchten, sollen entsprechend der individuellen Gegebenheiten bei der Auswahl der für sie optimalen Variante unterstützt werden.

1. Anspruchsberechtigte Personen

Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die das Recht auf Leistungen nach § 58 SGB IX (Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM) haben und die unter Vorlage eines konkreten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsangebotes mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ein Budget für Arbeit beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe beantragen.

2. Umfang der Leistung

Das Budget für Arbeit umfasst:

- Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber zum Ausgleich der Minderleistung der beschäftigten Person. Dieser beträgt bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV (01.01.2018 = 2.695 €, davon 40 % - max. 1.078 € - Die Höchstgrenze gilt unverändert auch für eine Teilzeitbeschäftigung.
- Die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung. Siehe hierzu auch Ziffer 3.2 dieser Orientierungshilfe.

3. Leistungsgewährung

- Ansprechpartner für den Leistungsberechtigten sowie den Arbeitgeber ist die Behörde, die für die Leistungen zur Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen zuständig ist. Für diese Leistung ist in der Regel der Träger der Eingliederungshilfe zuständig.
- In Thüringen sind die örtlichen Träger der Eingliederungshilfe zuständig, also die Landkreise und kreisfreien Städte. Sie führen die Eingliederungshilfe als Selbstverwaltungsaufgabe durch (§ 1 Entwurf ThürAGSGB IX)
- Eine Verpflichtung des Trägers der Eingliederungshilfe, einen potentiell beschäftigungsbereiten Arbeitgeber nachzuweisen bzw. zu eruieren besteht nicht.
- Dauer und Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Danach können Leistungen auch zeitlich begrenzt und degressiv ausgestaltet werden.

In der Regel wird es sich um einen dauerhaften Lohnkostenzuschuss handeln, 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. Darüber hinaus wird der Mensch mit Behinderungen eine, möglicherweise dauerhafte, persönliche Unterstützung und Anleitung benötigen, um die Tätigkeit ausüben zu können.

Eine unbefristete Bewilligung des Budgets für Arbeit sollte unter dem Vorbehalt des Fortbestehens der Anspruchsvoraussetzungen erfolgen.

Im ITP-Verfahren erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der Anspruchsberechtigung. Darüber hinaus kann auch der Rententräger prüfen, ob der Tatbestand einer vollen Erwerbsunfähigkeit weiterhin vorliegt.

- Die Leistungsgewährung erfolgt im Rahmen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben gem. § 140 SGB XII (ab 01.01.2020 § 111 SGB IX).

3.1. Lohnkostenzuschuss

- Die Höhe des Lohnkostenzuschusses richtet sich nach der individuell festgestellten und behinderungsbedingten Minderleistung.
- Der vereinbarte Lohn soll im Durchschnitt dem Lohn entsprechen, den auch die anderen Mitarbeiter im Unternehmen erhalten.
- Die Bemessung des Lohnkostenzuschusses orientiert sich am gezahlten Arbeitsentgelt (Arbeitnehmerbrutto). Der Anteil des Arbeitgebers an den Sozialversicherungsbeiträgen gehört zu den Lohnkosten.
- Die Aufwendungen für den Lohnkostenzuschuss sind vom Träger der Eingliederungshilfe zu finanzieren.
- Der Lohnkostenzuschuss kann nicht unmittelbar vom beschäftigungsbereiten Arbeitgeber beantragt werden, sondern vom Leistungsberechtigten.

Nach Bewilligung des Budgets für Arbeit ist der regelmäßige Lohnkostenzuschuss unmittelbar an den Arbeitgeber auszuführen.

- Eine fachdienstliche Stellungnahme zur Ermittlung des Sachverhaltes zur individuellen Festsetzung des Lohnkostenzuschusses kann direkt vom Träger der Eingliederungshilfe bei einem eigenen Dienst oder bei dem örtlich zuständigen Integrationsfachdienst (IFD) gemäß der Gemeinsamen Empfehlung der BAR nach §196 SGB IX in Auftrag gegeben werden.
Die Kosten hierfür hat der Träger der Eingliederungshilfe zu übernehmen.

Der Lohnkostenzuschuss wird vermutlich in der Regel nicht wesentlich unter den maximal möglichen 75 % liegen, da es sich bei den potentiellen Arbeitnehmern um voll erwerbsgeminderte Menschen mit Behinderungen handelt, die das Recht auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM haben.

Die individuelle Festsetzung des Lohnkostenzuschusses obliegt dem Träger der Eingliederungshilfe im ITP-Verfahren.

Der Träger der Eingliederungshilfe orientiert sich bei der Festsetzung an der fachdienstlichen Stellungnahme (siehe Anlage). Es liegt in seinem Ermessen, gegebenenfalls einen höheren Lohnkostenzuschuss oder grundsätzlich einen Lohnkostenzuschuss in Höhe von 75 % zu

gewähren. Zur Festsetzung des Lohnkostenzuschusses wird auf die näheren Ausführungen in der Anlage verwiesen.

- Die abschließende Bedarfsfeststellung obliegt ebenso dem Träger der Eingliederungshilfe.
- Ein Lohnkostenzuschuss ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber die Beendigung eines anderen Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um durch die ersatzweise Einstellung eines Menschen mit Behinderung, den Lohnkostenzuschuss zu erhalten (§ 61 Abs. 3 SGB IX).

3.2. Notwendige Anleitung und Begleitung

- Die Aufwendungen für die notwendige Anleitung und Begleitung gehören neben dem Lohnkostenzuschuss zu den Kernelementen des Budgets für Arbeit und sind vom Träger der Eingliederungshilfe zu finanzieren. Hierzu wird auch auf die Regelungen unter Punkt 11 dieser Orientierungshilfe verwiesen.¹
- Die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung werden den damit beauftragten Institutionen/ Personen erstattet.
- Die Ermittlung und individuelle Festsetzung des Umfangs der erforderlichen Anleitung und Begleitung obliegt dem Träger der Eingliederungshilfe im ITP-Verfahren.

Der Träger der Eingliederungshilfe kann für die Ermittlung und Festsetzung der erforderlichen Anleitung und Begleitung eigene Dienste nutzen oder bei Notwendigkeit weiterer Ermittlungen auch

- den örtlich zuständigen Integrationsfachdienst (IFD)
- oder einen sonstigen geeigneten Dienstleister

beauftragen.

Die Kosten hierfür hat der Träger der Eingliederungshilfe zu übernehmen.

Für die Anleitung und Begleitung können verschiedene Institutionen/ Personen beauftragt werden:

- der Arbeitgeber des Budgetempfängers,
- ein Integrationsfachdienst (IFD),
- ein anderer Dienstleister,
- oder eine sonstige geeignete Person.

Die entsprechende Wahl ist jeweils im Teilhabeplanverfahren unter Berücksichtigung des Wahlrechts des Menschen mit Behinderung abzustimmen.

- Mehrere Leistungsberechtigte können gemeinsam Unterstützungsleistungen für die wegen ihrer Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz in Anspruch nehmen (§ 61 Abs. 4 SGB IX).
- Vorrangige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der Höhe der Kosten für Anleitung und Begleitung kann die für den Integrationsfachdienst (IFD) geltende Kostenpauschale in Höhe von monatlich 200,- EUR des Integrati-

¹ Eine Beteiligung des Integrationsamtes gem. § 14 Abs. 1 Ziff. 6 SchwbAV zur Deckung eines Teils der Aufwendungen für ein Budget für Arbeit ist in Thüringen aufgrund der angespannten Finanzlage der Ausgleichsabgabemittel nicht vorgesehen. Es ist zudem darauf hinzuweisen, dass es sich hierbei um eine Kann-Leistung gemäß § 185 Abs. 3 SGB IX handelt.

onsantes bzw. die Empfehlung der BAR für den IFD in Höhe von monatlich 480,- EUR herangezogen werden.

3.3. Teilhabepanung/ Fachausschuss

Die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit wird mit einem individuellen Teilhabepan begleitet. Eine Beteiligung des Fachausschusses ist nicht erforderlich. Gemäß § 2 Abs. 1a Werkstättenverordnung (WVO) unterbleibt ein Tätigwerden des Fachausschusses, soweit ein Teilhabepanverfahren nach den §§ 19 bis 23 SGB IX durchgeführt wird.

Zur Feststellung finanzieller und rentenrechtlicher Auswirkungen auf Grund der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit ist, eine individuelle Beratung des Menschen mit Behinderung im Rahmen des Teilhabepanverfahrens angezeigt und zu dokumentieren.

4. Sonderfall: Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb

Bei Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen in einem Inklusionsbetrieb (§ 215 ff. SGB IX) gelten folgende Regularien:

- Inklusionsbetriebe sind dem allgemeinen Arbeitsmarkt zugehörig. Insofern kann das Budget für Arbeit auch dort zur Anwendung kommen. Dies bedeutet gleichzeitig, dass dem Budgetnehmer in einer Inklusionsfirma auch Leistungen aus dem Bundesprogramm Inklusionsinitiative II „Alle-im-Betrieb“ durch das Integrationsamt gewährt werden können.
- Bei Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb entfallen die Aufwendungen für Anleitung und Begleitung. Diese sind in der Regel Bestandteil der Leistungen an Inklusionsbetriebe und werden durch das Integrationsamt gewährt.
- Schwerbehinderte Menschen gemäß § 215 Abs. 2 Ziff.2 SGB IX können, nach zielgerichteter Vorbereitung in der WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter, den Übergang in einen Inklusionsbetrieb anstreben.
- Am Teilhabepanverfahren gem. § 19 SGB IX sollte auf Grund der Überschneidungen zum Bereich des SGB IX – Teil 3 (Schwerbehindertenrecht) das Integrationsamt beteiligt werden. Darüber hinaus ist auch eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, als Träger der beruflichen Teilhabe, anzustreben.
- Bei der Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit in Inklusionsbetrieben gilt das Rentenprivileg nach § 162 Nr. 2a SGB VI entsprechend dem Arbeitsbereich der WfbM. Dies ergibt sich daraus, dass Personen, die unmittelbar aus dem Arbeitsbereich der Werkstatt in den Inklusionsbetrieb wechseln und dort das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen, den rentenrechtlichen Status aus der Werkstatt behalten.

5. Vertragsrecht

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

6. Verfahren

Der potentielle Arbeitgeber muss dem Menschen mit Behinderung bestätigen, dass er ihn einstellen wird, vorbehaltlich der Tatsache, dass das Budget für Arbeit bewilligt wird. Diese Bestätigung muss Angaben zum geplanten Beginn des Arbeitsverhältnisses, zur Anzahl der Wochenstunden, Höhe des Arbeitslohns, Beschreibung der Tätigkeit und Ansprechpartner im Betrieb enthalten.

Der Mensch mit Behinderung stellt beim zuständigen Träger der Eingliederungshilfe einen Antrag auf Bewilligung eines Budgets für Arbeit. Er ist verpflichtet, alle für die Bearbeitung notwendigen Angaben zu machen und entsprechende Unterlagen einzureichen.

Der zuständige Träger der Eingliederungshilfe bewilligt dem Leistungsberechtigten nach Prüfung die Zahlung eines Lohnkostenzuschusses.

Der Arbeitgeber schließt dann mit dem Leistungsberechtigten einen entsprechenden Arbeitsvertrag ab.

Für die Ausgestaltung des Arbeitsvertrages sind die Vertragspartner verantwortlich, also die potentiellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer des allgemeinen Arbeitsmarktes. Durch den Träger der Eingliederungshilfe wird kein Musterarbeitsvertrag zur Verfügung gestellt.

Der Anspruch auf das Budget für Arbeit liegt beim Leistungsberechtigten. Die regelmäßige Auszahlung des Lohnkostenzuschusses soll unmittelbar an den Arbeitgeber erfolgen und ist im Bewilligungsverfahren zu regeln. Der Arbeitgeber muss sich bereit erklären, die begleitenden Hilfen durch Dritte auf seinem Gelände zuzulassen.

7. Arbeitszeit

Ein Budget für Arbeit ist sowohl bei einer Vollzeit – als auch Teilzeitbeschäftigung (mind. 15 Stunden/Woche, in Inklusionsbetrieben nach § 215 SGB IX min. 12 Stunden/Woche (§ 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX)), möglich. Auch mit der Neufassung des SGB IX gehören geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (sog. Zuverdienst) weiterhin nicht zu den gesetzlichen Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben.

8. Sozialversicherung

- Die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber ist für die Beitragszahlung in die Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Berufsgenossenschaft) verantwortlich.
- Bei einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden die allgemeinen Regelungen des Sozialversicherungsrechts im Rahmen des Budgets für Arbeit Anwendung. Ehemals Werkstattbeschäftigte werden damit gleichbehandelt wie andere Beschäftigte in dem Betrieb.
- Auf Grund des Personenkreises, der weiterhin als auf Dauer voll erwerbsgemindert gilt, liegen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor.

8.1. Rentenrechtliche Aspekte

8.1.1. Beitragsrechtliche Auswirkungen

Während der Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter werden behinderten Menschen versichert, als wenn sie 80 % des Durchschnittslohns aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erzielen (§ 162 Nr. 2 SGB VI). Das bedeutet, dass im Jahr 2018 Beiträge auf der Mindestbemessungsgrundlage in Höhe von 25.872,00 Euro jährlich bzw. 2.156,00 Euro monatlich (80 % der Bezugsgröße Ost) zur gesetzlichen Rentenversicherung entrichtet werden.

Diese Regelung gilt auch, wenn die Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit im Anschluss an eine Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter in einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX erfolgt (§ 162 Nr. 2a SGB VI). In diesem Fall ist der behinderte Mensch einem in der WfbM tätigen Menschen gleichgestellt.

Wird im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung ausgeübt, gibt es eine solche Mindestbemessungsgrundlage für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht. Die Beiträge werden auf der Grundlage des tatsächlich erzielten Bruttoarbeitseinkommens entrichtet (§ 162 Nr. 1 SGB VI). Aufgrund des Lohnniveaus in den neuen Ländern werden diese Personen in der Regel einen geringen Bruttoverdienst erzielen.

Im Hinblick auf mögliche beitragsrechtliche Auswirkungen, ist darauf zu orientieren, dass sich die Antragstellerinnen/ Antragsteller rentenrechtlich beraten lassen.

Fazit:

Durch die Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ergeben sich für den behinderten Menschen Nachteile mit Blick auf die Höhe einer späteren Erwerbsminderungs- oder Altersrente gegenüber einem in der WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter beschäftigten Menschen. Die Mindestbemessungsgrundlage für die Beschäftigung in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter wird mit dem im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erzielten Bruttoverdienst nicht erreicht werden.

Pflichtbeitragszeiten werden aufgrund der Versicherungspflicht in allen drei Fallvarianten erworben, so dass sich hinsichtlich der Erfüllung bestimmter versicherungsrechtlicher Voraussetzungen für Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung keine Nachteile durch die Teilnahme am Budget für Arbeit ergeben.

8.1.2. Einkünfte und Anwendung der Hinzuverdienstregelung (§ 96a SGB VI)

Das aus einer Tätigkeit in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter erzielte Entgelt wird nicht als Hinzuverdienst bei einer Erwerbsminderungsrente angerechnet (§ 96a Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI).

Der behinderte Mensch wird bei Teilnahme am Budget für Arbeit regelmäßig ein höheres monatliches Entgelt als in der WfbM erhalten. Allerdings ist der im Rahmen des Budgets für Arbeit gezahlte Tariflohn als Hinzuverdienst bei der Erwerbsminderungsrente zu berücksichtigen. Die Ausnahmeregelung des § 96a Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI gilt nicht, da das Arbeitsentgelt nicht in einer Einrichtung nach § 1 Nr. 2 SGB VI (z. B. WfbM) erzielt wird.

Seit dem 01.07.2017 hat sich das Hinzuverdienstrecht bei Erwerbsminderungsrenten grundlegend geändert. Maßgebend ist bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300,00 Euro. Wird diese Grenze überschritten, wird der darüber liegende Betrag durch zwölf geteilt. Davon werden 40 Prozent auf die Rente angerechnet.

Wird die Hinzuverdienstgrenze von 6.300,00 Euro überschritten, ist zusätzlich der so genannte Hinzuverdienstdeckel als weitere Obergrenze zu beachten. Wenn die gekürzte Rente und ein Zwölftel des Jahreshinzuverdienstes höher als der Hinzuverdienstdeckel sind, wird der darüber liegende Betrag zu 100 Prozent auf die verbliebene Teilrente angerechnet.

Fazit:

Bei einer Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und dem Erhalt von Tariflohn wird bei einer Vollzeitbeschäftigung die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze für die Rente wegen voller Erwerbsminderung in Höhe von 6.300,00 Euro regelmäßig überschritten sein. Die Rente wird dann nicht mehr in voller Höhe gezahlt werden.

8.1.3. Auswirkungen auf Erwerbsminderungsrentenansprüche

Die Frage, ob während der Teilnahme am Budget für Arbeit weiterhin eine rentenanspruchsbe-gründende Erwerbsminderung vorliegt, kann nicht allgemein beantwortet werden. In der Regel wird man davon ausgehen können, dass volle Erwerbsminderung bei einem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung weiterhin vorliegt.

Maßgeblich ist jedoch, inwieweit die oder der Versicherte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts tätig ist. Wird die oder der Versicherte unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts beschäftigt, kann dies zum Entfallen der vollen Erwerbsminderung führen. Ob der Arbeitsvertrag auch ohne das Budget für Arbeit zustande gekommen wäre, ist in diesem Zusammenhang unbeachtlich.

Eine Entscheidung zum weiteren Vorliegen voller Erwerbsminderung bei einem Wechsel in das Budget für Arbeit ist letztlich nur im Einzelfall möglich. Es ist daher empfehlenswert, die Betroffenen aufzufordern, vor dem Wechsel in eine geförderte Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger konkret nachzufragen.

8.1.4. Bezieher einer Erwerbsminderungsrente

Für die Bezieher einer Erwerbsminderungsrente stellt sich die Frage, ob während oder nach der Beschäftigung im Budget für Arbeit weiterhin eine Erwerbsminderung vorliegt oder die Rente zu entziehen ist. Nach § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI gelten die Personen als voll erwerbsgemindert, die wegen der Art oder Schwere ihrer Behinderung in einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter tätig sind. Diese Vermutungsregel des § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 SGB VI gilt bei einem Wechsel von der WfbM in das Budget für Arbeit nicht mehr.

Beim Übergang in das Budget für Arbeit wird in der Regel noch keine Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorliegen. Die versicherte Person kann nur auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig werden, weil sie das Budget für Arbeit, sozusagen als Ersatzleistung für den Werkstattplatz erhält. Damit wird in der Regel weiterhin eine volle Erwerbsminderung vorliegen.

Erst wenn der behinderte Mensch wieder in der Lage ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerbstätig zu sein, ist er nicht mehr voll erwerbsgemindert. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn er seine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auch ohne Budget für Arbeit fortsetzen kann. Erst dann wäre möglicherweise eine bisher gezahlte Erwerbsminderungsrente zu entziehen. Eine Erwerbsminderungsrente kann jedoch nur entzogen werden, wenn auch sozialmedizinisch eine Besserung des Leistungsvermögens nachgewiesen werden kann (Änderung in den tatsächlichen Verhältnissen nach § 48 SGB X).

Besonderheiten können sich insbesondere für Bezieher einer nach den Vorschriften des Beitrittsgebiets berechneten Invalidenrente, die zum 01.01.1992 umgewertet und seitdem als Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit geleistet wird, sowie für Bezieher einer Invalidenrente nach dem Übergangsrecht (Art. 2 Rentenüberleitungsgesetz (RÜG)) ergeben.

8.1.5. Rentenanspruch nach § 43 Abs. 6 SGB VI

Personen, die bereits vor der Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 5 Jahren voll erwerbsgemindert waren, können einen Rentenanspruch nach § 43 Abs. 6 SGB VI erwerben (z. B. Behinderung aufgrund eines frühkindlichen Hirnschadens). Voraussetzung für den Rentenanspruch ist neben 20 Jahren Beitragszeit, eine ununterbrochene volle Erwerbsminderung.

Liegt während der geförderten Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit weiterhin volle Erwerbsminderung vor, gilt für die Prüfung des Anspruchs auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung weiterhin § 43 Abs. 6 SGB VI. Die Beitragszeiten, die Versicherte während eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen des Budgets für Arbeit erreichen, werden auf die Wartezeit von 20 Jahren angerechnet. In diesem Zusammenhang ist die Vermutungsregelung des § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI zu beachten, wonach Versicherte, die bereits vor Erfüllung der allgemeinen Wartezeit voll erwerbsgemindert waren, in der Zeit einer nicht erfolgreichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt voll erwerbsgemindert sind. Eine entsprechende Beurteilung, ob ein "missglückter Eingliederungsversuch" vorliegt, wird im Regelfall nur retrospektiv möglich sein.

Sollte im Einzelfall tatsächlich die volle Erwerbsminderung entfallen, weil die ausgeübte Tätigkeit den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarkts entspricht und es sich nicht um einen "missglückten Eingliederungsversuch" im Sinne von § 43 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 SGB VI handelt, gilt für die Prüfung des Anspruchs auf die Rente wegen Erwerbsminderung § 43 Abs. 1 oder 2 SGB VI. Ein Anspruch auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung besteht danach, wenn in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der erneuten vollen Erwerbsminderung (Rückkehr in die Werkstatt für behinderte Menschen) 3 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit (zum Beispiel im Budget für Arbeit) liegen.

Fazit:

In der Regel ist bei einer Teilnahme am Budget für Arbeit weiterhin von einer vollen Erwerbsminderung auszugehen. Entscheidend sind jedoch die sozialmedizinischen Feststellungen des Rentenversicherungsträgers im Einzelfall. Zu begrüßen ist das Rückkehrrecht des behinderten Menschen in die WfbM nach § 220 Abs. 3 SGB IX, damit beispielsweise die für den Rentenanspruch nach § 43 Abs. 6 SGB VI geforderte ununterbrochene volle Erwerbsminderung nicht gefährdet wird.

9. Fahrtkosten

Fahrtkosten zum Erreichen des Arbeitsplatzes werden im Rahmen des Budgets für Arbeit grundsätzlich nicht übernommen. Diese sind vom Leistungsberechtigten in der Regel aus dem Arbeitslohn selbst zu tragen.

In diesem Zusammenhang ist auf die unentgeltliche Beförderung im öffentlichen Personennahverkehr bei Budgetnehmern mit anerkannter Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung und die dabei zu beachtenden Voraussetzungen hinzuweisen.

Diese Regelung schließt nicht aus, dass in Ausnahmefällen unter Betrachtung der Besonderheiten des Einzelfalls, eine Übernahme von etwaigen Fahrtkosten ermöglicht werden kann.

10. Arbeitsförderungsgeld

Arbeitsförderungsgeld nach § 59 SGB IX wird nicht gewährt (§ 111 Abs. 3 SGB IX).

11. Schnittstelle Eingliederungshilfe Teil 2 SGB IX zum Schwerbehindertenrecht Teil 3 SGB IX

- Schwerbehinderte Menschen, die mit einem Budget für Arbeit beschäftigt werden, haben grundsätzlich die Rechte und Pflichten wie andere schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind demzufolge genauso in das System der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe nach dem SGB IX einbezogen.
- Die Mittel der Ausgleichsabgabe können für schwerbehinderte Budgetnehmer eingesetzt werden, soweit diese nicht für den selben Zweck von anderer Seite geleistet werden. Leistungen aus der Ausgleichsabgabe für den selben Zweck sind hingegen ausgeschlossen. Dies sind:
 - Beschäftigungssicherungszuschüsse gem. § 185 Abs. 3 Ziffer 2 e in Verbindung mit § 27 SchwbAV
 - oder Leistungen an Integrationsfachdienste für die Anleitung und Begleitung im Arbeitsleben gem. § 192 ff. SGB IX in Verbindung mit § 28 SchwbAV.

Diese Leistungen sind gemäß § 61 SGB IX die Kernelemente des Budgets für Arbeit und sind regelhaft vom Träger der Eingliederungshilfe (§ 63 Abs. 3 SGB IX) zu tragen.

- Allerdings können zur Absicherung des Arbeitsverhältnisses eines Budgetnehmers Leistungen wie zum Beispiel zur Schaffung von Arbeitsplätzen nach § 15 SchwbAV an Arbeitgeber oder andere Leistungen für die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Inklusionsbetrieben (§ 215 ff. SGB IX in Verbindung mit § 28 a SchwbAV) in Frage kommen, die vom Integrationsamt getragen werden können, z.B. Leistungen zur behindertengerechten Umgestaltung und Ausstattung des Arbeitsplatzes.

12. Interessenbekundungen von Werkstattbeschäftigten, die noch keinen Arbeitgeber vorweisen können

In diesen Fällen sollte das reguläre Übergangsverfahren gemäß Werkstättenverordnung (WVO) der WfbM greifen und ggf. ein grundsätzliches Übergangsmanagement mit der Werkstatt erörtert werden (siehe Vorbemerkungen sowie Werkstattempfehlungen der BAGüS, unter Ziffer 7 - Förderung des Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt). Im Übrigen ist diese Interessenbekundung im Laufe der turnusmäßigen Überprüfung im ITP-Verfahren zu erörtern.

Eingliederungshilfeträger, Werkstattträger, Andere Leistungsanbieter sowie sonstige Beteiligte können Menschen mit Behinderungen identifizieren, für die das Budget für Arbeit geeignet sein könnte. Sofern das Budget für Arbeit in Betracht kommt, sollte frühzeitig die Einbeziehung des künftigen Arbeitgebers erfolgen. Ebenso sollte rechtzeitig die ggf. erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz sichergestellt werden.

13. Grundsatz der vorzuzugehenden beruflichen Bildung

Das "Budget für Arbeit" ist eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem Anderen Leistungsanbieter. Auch einer Beschäftigung dort muss grundsätzlich eine berufliche Bildung vorausgehen. Berufliche Bildung sollte einem Menschen mit Behinderung nicht vorenthalten werden. Deshalb sollte auch einer Beschäftigung mit Hilfe des Budgets für Arbeit eine berufliche Bildungsmaßnahme vorausgehen.

Die erforderlichen Feststellungen zur Aufnahme in die WfbM werden am Ende der - in der Regel zweijährigen - beruflichen Bildung getroffen. Die Teilnahme an der Bildungsmaßnahme dient insoweit dazu, das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für eine Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstatt oder einem anderen Leistungsanbieter und damit auch - als Alternative - für ein Budget für Arbeit zu klären.

Eine Ausnahmeregelung gemäß § 58 Abs. 1 SGB IX 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.

14. Sonstiges

- Leistungsberechtigte Menschen mit Behinderungen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit am Arbeitsleben teilnehmen, haben gem. § 220 Abs.3 SGB IX einen Anspruch auf Aufnahme in eine WfbM.

Erfurt, 15. Mai 2018

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Hinweise zu Ziffer 3.1 Lohnkostenzuschuss

– Feststellung der behinderungsbedingten Minderleistung –

Die Feststellung der behinderungsbedingten Minderleistung kann durch den allgemeinen sozialen Dienst des örtlichen Trägers oder mittels Beauftragung durch einen Integrationsfachdienst (IFD) erfolgen. Es wird empfohlen, zumindest in der Anfangsphase der Einführung des Budgets für Arbeit, einen IFD mit der Feststellung der Minderleistung zu beauftragen. Die Mitarbeiter der IFD verfügen über einen Abschluss als Dipl.-Sozialpädagoge und haben i. d. R. weitere Fortbildungen absolviert bzw. Zusatzqualifikationen erworben. Die Feststellung einer Minderleistung gehört zum Kerngeschäft eines IFD.

Die Feststellung der Minderleistung erfolgt mittels einer fachdienstlichen Stellungnahme. Diese Stellungnahme dient als Entscheidungsgrundlage für die Feststellung des Lohnkostenzuschusses.

Der IFD stellt die Minderleistung entweder mit 30, 40 oder 50 % fest. Sofern eine Minderleistung von 30 % festgestellt wird, erübrigt sich die Vorlage einer fachdienstlichen Stellungnahme.

Es kann folgende Zuordnung der festgestellten Minderleistung zum Lohnkostenzuschuss vorgenommen werden:

| Festgestellter Prozentsatz der Minderleistung: | Lohnkostenzuschuss in Prozent (Bruttolohn) |
|---|--|
| 30 % | 50 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes |
| 40 % | 65 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes |
| 50 % und ggf. höher | 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes |

Die individuelle Festsetzung des Lohnkostenzuschusses obliegt dem Träger der Eingliederungshilfe im ITP-Verfahren. Es liegt in seinem Ermessen, gegebenenfalls einen höheren Lohnkostenzuschuss zu gewähren oder, aus grundsätzlichen Erwägungen heraus, etwa um die Attraktivität des Budgets für Arbeit zu steigern, in jedem Fall einen Lohnkostenzuschuss i. H. v. 75 % zu gewähren.