

– Fachbeitrag A8-2018 –

11.04.2018

Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis¹

Von Prof. Dr. Torsten Schaumberg, Hochschule Nordhausen

I. Einleitung

Wenn am 01.01.2018 über Art. 26 Abs. 1 des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG)² u.a. auch das SGB IX in einer neuen Fassung in Kraft treten wird, dann wird auch eine neue Rehabilitationsleistung Eingang in die Leistungsgruppe „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ finden – das **Budget für Arbeit**. Der nachfolgende Beitrag möchte der Praxis des Rehabilitationsrechts erste Überlegungen und Hinweise an die Hand geben, wie mit dieser Leistung umzugehen ist.

II. Gesetzgeberische Entwicklung³

Bereits der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Entwurf eines „Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen“ sah in § 61 SGB IX ein Budget für Arbeit vor. Mit dem Budget für Arbeit soll

„...für Menschen mit Behinderungen, die Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, eine weitere Alternative zur Beschäftigung in dieser Werkstatt geschaffen [werden]. Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt haben Menschen mit Behinderungen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können, die aber in der Lage

¹ Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag A8-2018 in der Kategorie A: Sozialrecht veröffentlicht; Zitiervorschlag: Schaumberg: Das Budget für Arbeit – Erste Überlegungen zur Anwendung in der Praxis; Beitrag A8-2018 unter www.reha-recht.de; 11.04.2018.

² Gesetz v. 23.12.2016, BGBl. I S. 3234.

³ Vgl. zu den Einzelheiten Nebe/Schimank: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz; Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat; Beitrag D47-2016 unter www.reha-recht.de.

sind, wenigstens ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Die Alternative besteht darin, dass ein Lohnkostenzuschuss nebst Anleitung und Begleitung ermöglicht wird, der einen Arbeitgeber dazu bewegt, mit dem Menschen mit Behinderungen trotz dessen voller Erwerbsminderung einen regulären Arbeitsvertrag zu schließen.“

Die Vorschrift – die unverändert Eingang in den Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 05.09.2016 gefunden hat – wurde ohne Änderungen verabschiedet und mit dem Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) verkündet. Sie tritt zum 01.01.2018 in Kraft.

III. Leistungsrechtliche Konkretisierung des Budgets für Arbeit

Da § 61 SGB IX n. F.⁴ selbst keinen Anspruch auf das Budget für Arbeit gewährt⁵, mussten auch die Leistungsgesetze der in Betracht kommenden Rehabilitationsträger im Hinblick auf die Leistungsgruppe „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ an die ab 01.01.2018 geltende Rechtslage angepasst werden. Nach der allgemeinen Zuständigkeitsregelung der §§ 5, 6 SGB IX kommen als Rehabilitationsträger für die Leistungsgruppe „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“, zu der das Budget für Arbeit gehört, die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, die Träger der Kriegsopferversorgung und -fürsorge, der Träger der öffentlichen Jugendhilfe und der Träger der Eingliederungshilfe in Betracht. Für Betroffene bedeutet dies in der rehabilitationsrechtlichen Praxis, dass sie die Frage, ob sie einen Anspruch auf ein Budget für Arbeit geltend machen können, anhand der Leistungsgesetze der in Betracht kommenden Rehabilitationsträger⁶ prüfen müssen.

Allerdings stellt sich die Frage, ob die sich aus den §§ 5, 6 SGB IX ergebende Zuständigkeitszuweisung durch die Sonderregelung des § 62 Abs. 3 S. 2 i. V. m. Abs. 2 SGB IX verdrängt wird. Diese Vorschrift nimmt den Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und die Bundesagentur für Arbeit aus der Leistungszuständigkeit für Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen und für das Budget für Arbeit ausdrücklich heraus. Diese Frage wird im Zusammenhang mit den beiden betroffenen Rehabilitationsträgern erörtert.

1. Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach dem SGB VII

Für den Träger der gesetzlichen **Unfallversicherung** enthält das SGB VII mit § 26 Abs. 1 S. 1 die Anspruchsgrundlage für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,

⁴ Mit n. F. wird die Rechtslage ab dem 01.01.2018 bezeichnet.

⁵ Der erste Teil des SGB IX stellt auch ab dem 01.01.2018 keinen leistungsrechtlichen Teil dar und vermittelt daher auch keine Leistungsansprüche, vgl. § 7 SGB IX n. F.

⁶ Dies kann auch der nach § 14 SGB IX n. F. zuständig gewordene Rehabilitationsträger sein.

die nach der Regelung des § 35 Abs. 1 SGB VII n. F. ausdrücklich auch das Budget für Arbeit umfassen.

2. Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach dem SGB VI

Anspruchsgrundlage für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zulasten des Trägers der gesetzlichen **Rentenversicherung** sind die §§ 10, 11 und 16 SGB VI. Nach § 16 SGB VI n. F. sind für die Rentenversicherungsträger die Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (§ 58 SGB IX n. F.) **ausgeschlossen**.⁷ Da nach § 61 Abs. 1 S. 1 SGB IX n. F. das Budget für Arbeit aber nur für solche Personen in Frage kommt, die Anspruch auf Leistungen nach § 58 SGB IX n. F. haben, scheint ein Anspruch auf ein Budget für Arbeit gegenüber den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeschlossen zu sein. Hiervon geht auch die Regelung des § 62 Abs. 3 S. 2 i. V. m. Abs. 2 SGB IX aus, der die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung aus der Leistungszuständigkeit für Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen und für das Budget für Arbeit herausnimmt. Die Gesetzesbegründung zum BTHG weist in diesem Zusammenhang lediglich darauf hin, dass die für die Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt nach § 63 Abs. 2 SGB IX zuständigen Rehabilitationsträger auch für die Leistung des Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX zuständig sind.⁸ Gleichwohl ist darauf hinzuweisen, dass die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung ausdrücklich nur für Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen und für die Leistung des Budgets für Arbeit **nicht** zuständig sind. Die Regelung des § 63 Abs. 3 SGB IX ändert nichts an ihrer grundsätzlichen Zuständigkeit für die Leistungsgruppe „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“. Das bedeutet, dass auch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung – sofern die jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen des SGB VI erfüllt sind – die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erbringen hat, für die ihre Zuständigkeit nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Betrachtet man den Inhalt des Budgets für Arbeit, **Lohnkostenzuschuss** und **Assistenzaufwendungen**, dann finden sich ähnliche Leistungen auch außerhalb des § 61 SGB IX. Zu denken ist hier etwa an den **Eingliederungszuschuss** des § 50 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX, der nach § 50 Abs. 4 S. 1 SGB IX als Lohnkostenzuschuss gewährt wird. Auch wenn diese Leistung regelmäßig nicht unbegrenzt gewährt wird⁹, ist sie über § 16 SGB VI auch von den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung zu gewähren. Die Kosten einer **Arbeitsassistenz** werden nicht nur über § 61 Abs. 2 SGB IX, sondern bereits durch § 49 Abs. 8 S. 1 Nr. 3 SGB IX gewährt.¹⁰

Vor dem Hintergrund dieser allgemeinen Leistungen darf der in Anspruch genommene Träger der gesetzlichen Rentenversicherung einen Antrag auf ein Budget für Arbeit nicht sofort unter Hinweis auf den Ausschluss des § 63 Abs. 3 S. 2 SGB IX ablehnen, sondern muss den Antragsteller vielmehr nach § 16 Abs. 3 SGB I i. V. m. § 20 Abs. 1 SGB X

⁷ Vgl. hierzu auch BeckOK SozR/Jabben, 46. Ed. 1.9.2017, SGB VI § 16 Rn. 4.

⁸ Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 257 (zu § 63).

⁹ Regelmäßig nur ein Jahr, § 50 Abs. 4 S. 2 SGB IX.

¹⁰ Wenn auch regelmäßig nur für drei Jahre, vgl. § 49 Abs. 8 S. 2 SGB IX.

darauf hinweisen, dass zwar kein Leistungsanspruch auf ein Budget für Arbeit, aber ggf. auf einen Eingliederungszuschuss und auf eine Arbeitsassistent¹¹ besteht.

3. Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach dem BVG

Ähnlich ist die Situation für die Träger der **Kriegsopferversorgung und -fürsorge**. Auch hier sind rechtsfolgenseitig¹² nach § 26 Abs. 1 Bundesversorgungsgesetz (BVG) n. F. die Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen (§ 58 SGB IX n. F.) grundsätzlich **ausgeschlossen**. Allerdings schafft das BVG mit § 27d Abs. 1 Nr. 3 eine Ausnahme zu dieser Regelung, auf die auch § 63 Abs. 3 S. 2 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 SGB IX hinweist. Nach § 27d Abs. 1 Nr. 3 BVG erhalten Beschädigte und Hinterbliebene als Hilfen in besonderen Lebenslagen **Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen**. Hierunter fällt nach § 63 Abs. 3 S. 2 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 SGB IX auch das Budget für Arbeit.

4. Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach dem SGB VIII

Der Träger der **öffentlichen Jugendhilfe** erbringt Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf der Grundlage des § 35a SGB VIII n. F. für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche. Der Umfang der zu erbringenden Leistungen ergibt sich allerdings nicht direkt aus der Norm selbst. Vielmehr verweist § 35a Abs. 3 SGB VIII n. F. auf § 54 SGB XII n. F., der wiederum u. a. auf § 140 SGB XII n. F. verweist. § 140 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII n. F. verweist hinsichtlich der zu erbringenden Leistungen auf das Budget für Arbeit des § 61 SGB IX n. F.

5. Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach dem SGB XII

Beim **Träger der Eingliederungshilfe** ist es etwas komplizierter. Bei ihm ist zwischen dem Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2019 und ab 01.01.2020 zu unterscheiden. Während des Zeitraums vom 01.01.2018 bis 31.12.2019 kann sich ein Anspruch auf ein Budget für Arbeit aus den §§ 53, 140 SGB XII n. F. i. V. m. § 58 Abs. 1 S. 1 SGB IX n. F. ergeben. Zum 01.01.2020 werden dann die sozialhilferechtlichen Regelungen zur Eingliederungshilfe aus dem SGB XII in das SGB IX überführt und bilden dort den neuen (leistungsrechtlichen) zweiten Teil des SGB IX.¹³ Ab diesem Zeitpunkt ergibt sich ein eingliederungshilferechtlicher Anspruch auf ein Budget für Arbeit aus §§ 102 Abs. 1 Nr. 2, 111 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 61 SGB IX i. d. F. ab 01.01.2020.

6. Anspruch auf ein Budget für Arbeit nach dem SGB III

Noch unübersichtlicher ist die Verpflichtung der Bundesagentur für Arbeit geregelt, Betroffenen ein Budget für Arbeit zur Verfügung zu stellen. Die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, die die **Bundesagentur für Arbeit** zu erbringen hat, sind mit den entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen in den §§ 112 ff. SGB III geregelt. Das SGB III

¹¹ Der Hinweis muss auch den eingeschränkten Leistungsumfang beider Leistungen umfassen.

¹² Zu den tatbestandlichen Anspruchsvoraussetzungen vgl. die Regelungen der jeweiligen sozialen Entschädigungsgesetze.

¹³ Vgl. Art. 26 Abs. 4 BTHG.

unterscheidet nach § 113 Abs. 1 SGB III zwischen den allgemeinen und besonderen Teilhabeleistungen. Beide Leistungsbereiche erwähnen das Budget für Arbeit nicht. Allerdings sind die Aufzählungen sowohl der allgemeinen wie auch der besonderen Leistungen in den §§ 115, 118 SGB III **unvollständig** und werden durch die in §§ 49 ff. SGB IX n. F. vorgesehenen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben **ergänzt**.¹⁴ Dementsprechend könnte ein Anspruch auf ein Budget für Arbeit auch auf der Grundlage des § 118 SGB III n. F. i. V. m. §§ 49 Abs. 3, 61 SGB IX n. F. gegenüber der Bundesagentur für Arbeit geltend gemacht werden. Allerdings nimmt § 63 Abs. 3 S. 2 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 SGB IX auch die Bundesagentur für Arbeit aus der Leistungszuständigkeit für das Budget für Arbeit heraus. Gleichwohl gilt für die Bundesagentur für Arbeit das zu den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung Gesagte.¹⁵ Auch sie ist – bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen – verpflichtet, Eingliederungszuschüsse (§ 90 SGB III)¹⁶ und Kosten einer Arbeitsassistenz (§ 49 Abs. 8 Nr. 3 SGB IX) zu bewilligen.

IV. Einzelheiten zu § 61 SGB IX n. F.

Grundgedanke des Budgets für Arbeit, mit dem bereits in einzelnen Bundesländern Erfahrungen gemacht wurden¹⁷, ist es, bestimmten Gruppen von Menschen mit Behinderungen den Zugang zum regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dies soll dadurch erreicht werden, dass Arbeitgebern Lohnkostenzuschüsse und Hilfen gewährt werden, wenn sie mit Betroffenen einen Arbeitsvertrag abschließen. Die Einzelheiten finden sich in § 61 SGB IX n. F. und sollen nachfolgend kurz skizziert werden.

1. Berechtigter Personenkreis

Das Budget für Arbeit kann nicht von jedem Menschen mit Behinderungen in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist nach § 61 Abs. 1 SGB IX n. F. vielmehr, dass der Betroffene Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderungen nach § 58 SGB IX n. F. hat. Ein solcher Anspruch steht nach § 58 Abs. 1 S. 1 SGB IX n. F. Menschen zu, bei denen wegen Art oder Schwere der Behinderung entweder eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb oder aber eine Berufsvorbereitung, eine individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung, eine berufliche Anpassung und Weiterbildung oder eine berufliche Ausbildung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in Betracht kommt und die in der Lage sind, wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen.¹⁸

¹⁴ Gagel/Nebe, 66. EL Juni 2017, SGB III § 112 Rn. 10c mit weiteren Nachweisen (m.w.N.).

¹⁵ Vgl. III.2.

¹⁶ Die bis zur Dauer von 96 Monaten gewährt werden können, § 90 Abs. 2 S. 2 SGB III.

¹⁷ Vgl. nur Nebe/Waldenburger: Forschungsbericht „Budget für Arbeit“, Köln 2014 (zu beziehen über den Landschaftsverband Rheinland).

¹⁸ Vgl. zu den Einzelheiten z.B. Kossens/von der Heide/Maaß/Vogt, 4. Aufl. 2015, SGB IX § 41 Rn. 1 ff.; Knittel, SGB IX, 10. Auflage 2017, § 41 Rn. 11 ff.

Vor dem Hintergrund dieser Voraussetzung können (scheinbar) nur Menschen mit Behinderung das Budget für Arbeit in Anspruch nehmen,

- die wegen der Schwere der Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine Beschäftigung ausüben bzw. finden können und damit **voll erwerbsgemindert** i.S. § 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI sind¹⁹ oder
- bei denen Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation i.S. § 49 Abs. 3 Nr. 2 – 4 SGB IX n. F. (derzeit) nicht in Betracht kommen.²⁰

Gerade die **volle Erwerbsminderung** als tatbestandliche Voraussetzung für das Budget für Arbeit ist allerdings nicht unproblematisch. Zwar führt die Gesetzesbegründung hierzu folgendes aus:

„Da das Budget für Arbeit einen Personenkreis umfasst, der dem Grunde nach dem allgemeinen Arbeitsmarkt wegen voller Erwerbsminderung nicht zur Verfügung steht, liegen die Voraussetzungen für eine Befreiung in der Arbeitslosenversicherung vor.“²¹

Gleichwohl erscheint es durchaus fraglich, ob diese begründungslose gesetzgeberische Feststellung richtig ist.²² Die Richtigkeit dieser Aussage setzt voraus, dass nur solche Menschen in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt werden können, die im Sinne des § 43 Abs. 2 S. 2 SGB VI voll erwerbsgemindert sind. Eine derartige Annahme widerspricht aber bereits dem Grundgedanken des § 56 SGB IX. Danach werden Leistungen in WfbM unter anderem erbracht, um die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der Betroffenen zu **erhalten**. Erhalten werden kann die Erwerbsfähigkeit aber nur dann, wenn sie – in welchem Umfang auch immer – noch vorhanden ist. Die Norm macht damit deutlich, dass die Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen in Werkstätten unabhängig vom Erreichen oder Bestehen der Erwerbsfähigkeit erfolgen soll.²³ Auch aus § 219 Abs. 1, 2 SGB IX folgt nicht, dass eine volle Erwerbsminderung zwingende Voraussetzung für die Aufnahme in einer WfbM ist. Voraussetzung ist nach § 219 Abs. 2 S. 1 SGB IX lediglich, dass Betroffene ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können, was dann der Fall ist, wenn der behinderte Mensch an der Herstellung der von der Werkstatt vertriebenen Waren und Dienstleistungen durch nützliche Arbeit beteiligt werden kann, ohne sich oder andere zu gefährden.²⁴ Gleichwohl muss die Erwerbsfähigkeit aber zumindest eingeschränkt sein, was sich aus § 219 Abs. 2 S. 2 SGB IX ergibt. Diese Voraussetzung kann aber auch ein Mensch mit Behinderung erfüllen, der nicht voll erwerbsgemindert ist. Auch § 16 Abs. 1 S. 3 SGB II spricht für diese Deutung, da er Eingliederungsleistungen, zu denen über § 117 SGB III

¹⁹ Vgl. Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 255 (zu § 61); Luik in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl. 2018, § 56 Rn. 55; § 58 Rn. 30, 34.

²⁰ Knittel, SGB IX, 10. Auflage 2017, § 41 Rn. 12, 13.

²¹ Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

²² Grundlegend hierzu Nebe/Waldenburger, Forschungsbericht zum Budget für Arbeit, Köln 2014, S. 50 – 52 (zu beziehen über den Landschaftsverband Rheinland).

²³ Kossens/von der Heide/Maaß/Vogt, 4. Aufl. 2015, SGB IX § 39 Rn. 3.

²⁴ Schramm in: Schlegel/Voelzke, jurisPK-SGB IX, 3. Aufl. 2018, § 219 Rn. 27 (m.w.N.).

auch Leistungen der WfbM gehören, erwerbsfähigen behinderten Leistungsberechtigten zubilligt und zubilligen muss, da nicht erwerbsfähige (und damit voll erwerbsgeminderte, § 8 SGB II) Leistungsberechtigte nicht dem Anwendungsbereich des SGB II unterfallen.²⁵ Auch § 43 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 SGB VI steht der Annahme nicht entgegen, dass Voraussetzung für die Aufnahme in eine WfbM immer eine volle Erwerbsminderung ist. Die Vorschrift fingiert eine volle Erwerbsminderung für behinderte Menschen, die in WfbM tätig sind, aber nur dann, wenn sie (zusätzlich) wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Allein die Tätigkeit in einer WfbM ist damit nicht ausreichend, um als voll erwerbsgemindert zu gelten. Vielmehr ist die zusätzliche Feststellung erforderlich, dass seine Beschäftigung auf dem Stand seiner gegenwärtigen Fähigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht möglich ist.²⁶

Dies bedeutet, dass pauschal eine volle Erwerbsminderung nicht Voraussetzung dafür ist, Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM (und damit auch über § 61 SGB IX ein Budget für Arbeit) in Anspruch zu nehmen. Vielmehr ist am Einzelfall zu prüfen, ob die Voraussetzungen des § 58 Abs. 1 SGB IX vorliegen.

Das erforderliche Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung muss bei Beantragung des Budgets für Arbeit vorhanden sein und darf nicht nur prognostisch erwartet werden.²⁷

Mangels Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX kommt ein Budget in Arbeit u. a. regelmäßig nicht in Betracht für:

- erwerbsfähige schwerbehinderte Menschen,
- Menschen mit Behinderungen, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht haben,²⁸
- Schüler und Schülerinnen,
- Menschen in Berufsausbildungsverhältnissen und
- Menschen, die Anspruch auf Leistungen im Berufsbildungsbereich einer WfbM haben²⁹.

²⁵ Damit steht allerdings § 16 Abs. 1 S. 3 SGB II im Widerspruch zu § 22 Abs. 4 SGB III, der anordnet, dass Leistungen nach § 117 SGB III nicht an oder für erwerbsfähige Leistungsberechtigte erbracht werden, Nebe/Waldenburger, Forschungsbericht zum Budget für Arbeit, Köln 2014, S. 52 (zu beziehen über den Landschaftsverband Rheinland).

²⁶ So auch Nebe/Waldenburger, Forschungsbericht zum Budget für Arbeit, Köln 2014, S. 52 (zu beziehen über den Landschaftsverband Rheinland).

²⁷ Knittel, SGB IX, 10. Auflage 2017, § 41 Rn. 12, 15.

²⁸ Knittel, SGB IX, 10. Auflage 2017, § 41 Rn. 14 (m.w.N).

²⁹ Nebe/Schimank: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz; Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat; Beitrag D47-2016 unter www.reha-recht.de.

Weiterhin setzt das Budget für Arbeit nach § 61 Abs. 1 SGB IX n. F. voraus, dass dem oben genannten Personenkreis von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis³⁰ mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung **angeboten** wird. Das angebotene Arbeitsverhältnis muss damit in der gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung, der Sozialen Pflegeversicherung und in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig sein. Damit sind geringfügige Beschäftigungen i. S. § 8 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IV regelmäßig nicht budgetfähig.³¹ Auch wenn sich dies der Gesetzesbegründung nicht ausdrücklich entnehmen lässt, so ist doch davon auszugehen, dass der Gesetzgeber unter einem „sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis“ i. S. § 61 Abs. 1 SGB IX n. F. ein Arbeitsverhältnis versteht, dass – mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung³² – in **allen** Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist.³³

Ein solches Arbeitsverhältnis muss dem Betroffenen **angeboten** worden sein. Das bedeutet, dass der Abschluss des Arbeitsvertrages nur noch von der Annahme des Betroffenen abhängen darf, wobei auflösende oder aufschiebende Bedingungen (z. B. Gewährung des Budgets für Arbeit) aus rehabilitationsrechtlicher Sicht unschädlich sind.³⁴ Hinsichtlich der tarifvertraglichen bzw. ortsüblichen Entlohnung ist auf die jeweiligen arbeitsrechtlichen Kriterien, insbesondere zu § 612 Abs. 2 BGB abzustellen.³⁵ Nicht durch das Budget für Arbeit förderfähig sind damit rein unverbindliche Angebote zum Abschluss eines Arbeitsvertrages.

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages (also regelmäßig der Annahme des Angebots zum Abschluss eines Arbeitsvertrages) erhalten die Leistungsberechtigten ein Budget für Arbeit.

2. Umfang des Budgets für Arbeit

³⁰ Der Hinweis auf ein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsverhältnis greift hier ggf. zu kurz. Tatsächlich dürfte der Gesetzgeber ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis i. S. § 7 Abs. 1 SGB IV gemeint haben, da kein Grund ersichtlich ist, aus dem ein nicht als Arbeitsverhältnis darstellendes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (sofern Leistungsberechtigung nach § 58 SGB IX n. F. besteht) von der Förderung nach § 61 SGB IX n. F. ausgenommen sein sollte.

³¹ Hinzuweisen ist aber darauf, dass eine entgeltgeringfügige Beschäftigung i. S. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (also der klassische 450 €-Job) grundsätzlich rentenversicherungspflichtig ist. Nach § 6 Abs. 1b SGB VI besteht aber die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

³² Die Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung ergibt sich nach Auffassung des Gesetzgebers aus § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III, vgl. Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

³³ Vgl. auch hierzu Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

³⁴ Eine andere Frage ist es, ob derartige Bedingungen arbeitsrechtlich wirksam vereinbart werden können.

³⁵ Vgl. zu den Einzelheiten BeckOK BGB/Fuchs, 43. Ed. 15.6.2017, BGB § 612 Rn. 12 ff.

Der Umfang des Budgets für Arbeit bestimmt sich nach § 61 Abs. 2 S. 1 SGB IX n. F. Danach umfasst es einen **Lohnkostenzuschuss** an den Arbeitgeber und die **Aufwendungen** für die erforderliche Anleitung und Begleitung des Arbeitnehmers mit Behinderungen am Arbeitsplatz.

Durch den **Lohnkostenzuschuss** soll der Arbeitgeber einen Ausgleich dafür erhalten, dass der Leistungsberechtigte nicht so leistungsstark ist, wie ein vergleichbarer nicht behinderter Arbeitnehmer. Konkret soll durch ihn der Unterschiedsbetrag zwischen dem tariflich oder ortsüblich gezahlten Arbeitsentgelt und dem der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des voll erwerbsgeminderten Menschen mit Behinderungen entsprechenden Arbeitsentgelt ausgeglichen werden.³⁶ Nach § 61 Abs. 2 S. 2 SGB IX n. F. beträgt der Lohnkostenzuschuss bis zu 75 % des vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes, maximal jedoch 40 %³⁷ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV³⁸.

Der im Einzelfall konkret erforderliche Lohnkostenzuschuss ist vom angegangenen Rehabilitationsträger³⁹ zu berechnen. Hierfür benötigt er eine Information über die Höhe des vertraglich vereinbarten Entgelts und eine Einschätzung im Hinblick auf den Grad der Leistungsminderung. Das Entgelt sollte sich unproblematisch dem Vertragsangebot des Arbeitgebers entnehmen lassen. Etwas diffiziler wird sicherlich die Bemessung der Leistungsminderung. Zu ihrer Bestimmung benötigt der Rehabilitationsträger eine Aussage des Arbeitgebers, welche Leistungsfähigkeit einem vergleichbaren nicht behinderten Arbeitnehmer zugebilligt wird. Zu dieser ist – notfalls durch entsprechende Begutachtung – die Leistungsfähigkeit des Menschen mit Behinderungen ins Verhältnis zu setzen. Im Hinblick auf die notwendigen Angaben des Arbeitgebers gelten die Regelungen der §§ 60, 66 SGB I. Der Lohnkostenzuschuss ist von dem für die Leistung zuständigen Leistungsträger unmittelbar an den Arbeitgeber auszuführen.⁴⁰

Neben dem Lohnkostenzuschuss beinhaltet das Budget für Arbeit nach § 61 Abs. 2 S. 2 SGB IX n. F. auch die **Aufwendungen** für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Hierunter fallen z. B. finanziellen Aufwendungen für eine Arbeitsassistenz oder einen Job-Coach.⁴¹ Eine Höchstgrenze für diese Leistungen sieht das Gesetz nicht vor.

³⁶ Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

³⁷ Nach § 61 Abs. 2 S. 4 SGB IX n. F. kann durch Landesrecht von dem Prozentsatz der Bezugsgröße nach oben abgewichen werden.

³⁸ Die monatliche Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV beträgt 2018 voraussichtlich 3.045 €. 40 % entsprechen damit 1.218 € an maximalem Lohnkostenzuschuss.

³⁹ Der Rehabilitationsträger ist nach § 61 Abs. 5 SGB IX n. F. nicht verpflichtet, dem leistungsberechtigten Menschen mit Behinderungen einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber nachzuweisen und damit dem Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt für behinderte Menschen zur Verfügung zu stellen, vgl. Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

⁴⁰ Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

⁴¹ Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

Generell ordnet allerdings § 61 Abs. 2 S. 3 SGB IX n. F. an, dass sich Dauer und Umfang der Leistungen nach den Umständen des Einzelfalls bestimmen. Somit ist es einerseits möglich, im Bedarfsfall den Lohnkostenzuschuss dauerhaft zu zahlen. Andererseits eröffnet die Vorschrift auch die Möglichkeit, Leistungen zeitlich begrenzt und degressiv auszugestalten.⁴²

3. Ausschluss des Lohnkostenzuschusses

Um zu verhindern, dass Arbeitgeber aus kostenstrukturellen Gründen eigenen Mitarbeitern kündigen, um den gekündigten Arbeitsplatz dann mit einem nach § 61 SGB IX n. F. geförderten Arbeitnehmer zu besetzen, enthält § 61 Abs. 3 SGB IX n. F. für diese Fälle einen **Leistungsausschluss** für den Lohnkostenzuschuss. Dieser Ausschluss setzt nicht die Gewissheit der förderungsbedingten Kündigung voraus, sondern lässt eine entsprechende Vermutung ausreichen. Der Rehabilitationsträger, der sich auf den Leistungsausschluss beruft, hat die Tatsachen zu benennen, die die Vermutung nachvollziehbar machen. Die Vermutung kann vom Betroffenen bzw. dem potentiellen Arbeitgeber widerlegt werden.

4. Das „Poolen“ von Budgetleistungen

Nach § 61 Abs. 4 SGB IX n. F. kann die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden. Diese Regelung ist sprachlich etwas verunglückt. Sie soll nach der gesetzgeberischen Intention nämlich nicht etwa den betroffenen Arbeitnehmern das Recht zur gemeinsamen Inanspruchnahme einräumen, sondern den Arbeitgeber dadurch entlasten, dass nicht für jeden budgetierten Arbeitnehmer gesonderte Unterstützer im Betrieb anwesend sind.⁴³ Insoweit wird der Rehabilitationsträger das Recht haben, die Gewährung des Budgets für Arbeit dahingehend einzuschränken, dass erforderliche Anleitung- und Begleitungsleistungen nur in Form einer gemeinschaftlichen Inanspruchnahme gewährt werden.

V. Fazit

Ob das Budget für Arbeit tatsächlich das Ziel des Gesetzgebers erfüllen kann, einer nennenswerten Anzahl von Menschen mit Behinderungen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen, bleibt abzuwarten. Angesichts des doch sehr begrenzten Personenkreises ist vorsichtige Skepsis angebracht. Ebenso offen ist, inwieweit die betriebliche Praxis das Budget für Arbeit aufgreift. Bürokratische Verfahren mit langwierigen Entscheidungen könnten sich als Hemmschwelle erweisen. Zudem muss sich zeigen, ob Unternehmen tatsächlich bereit sind, erheblich leistungsgeminderte Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Dies wird letztlich auch von der Frage abhängen, ob - gerade im Hinblick auf einen generell bestehenden Fachkräftemangel - ein

⁴² Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

⁴³ Bundestags-Drucksache. 18/9522, S. 256 (zu § 61).

Lohnkostenzuschuss und Anleitungs- bzw. Begleitungsleistungen eine fehlende Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters aus unternehmerischer Sicht kompensieren können. Zu wünschen ist es sowohl den betroffenen Menschen mit Behinderungen als auch unserer (Arbeits-) Gesellschaft generell.

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.
