

Landkreise und kreisfreien Städte
in Rheinland-Pfalz

als kommunale Träger der Eingliederungshilfe

Zentrale Postanschrift

56065 Koblenz
poststelle-ko@lsjv.rlp.de
Telefon: 06131 967-0
www.lsjv.rlp.de

Erreichbarkeit

09.00-12.00 Uhr
14.00-16.00 Uhr
Freitag 09.00-13.00 Uhr

17. September 2025

Rundschreiben Nr. 10/2025

Budget für Arbeit gemäß § 61 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) wurde das im Jahr 2006 in Rheinland-Pfalz als Modellvorhaben eingeführte Budget für Arbeit gesetzlich in § 61 SGB IX normiert. Dieses Rundschreiben ersetzt die bis dato geltenden Rundschreiben Nr. 16/2018 sowie 11/2023 und führt diese inhaltlich zusammen. Die genannten Rundschreiben werden hiermit aufgehoben.

1. Rechtsgrundlage

Das Budget für Arbeit wurde für die Zeit vom 01.12.2018 bis 31.12.2019 als ambulante Leistung der Eingliederungshilfe nach den §§ 53, 140 Absatz 1, Absatz 2 Nr. 3 SGB XII i.V.m. § 61 SGB IX und wird seit dem 01.01.2020 nach den §§ 99, 111 Abs. 1 Nr. 3, 61 SGB IX als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben bewilligt.

2. Anspruchsberechtigter Personenkreis

(1) Anspruchsberechtigt sind Menschen mit Behinderungen, die nach den §§ 58, 60 SGB IX Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter haben und mit einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen haben.

(2) Das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX ist keine Voraussetzung für das Budget für Arbeit. Die Leistungen, die das Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nach § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX zur teilweisen Deckung der Aufwendungen des Budgets für Arbeit erbringt, setzen jedoch das Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung voraus.

Der zuständige Leistungsträger sollte bei Leistungsberechtigten, bei denen die Schwerbehinderteneigenschaft noch nicht festgestellt ist, über die damit verbundene mögliche Nutzung von Nachteilsausgleichen, wie z.B. Kündigungsschutz, informieren.

3. Leistungsvoraussetzung des Budgets für Arbeit

(1) Es muss sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung handeln. Sozialversicherungspflicht besteht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung; Versicherungsfreiheit besteht in der Arbeitslosenversicherung.

(2) Der Branchenmindestlohn bzw. der aktuelle Mindestlohn dürfen nicht unterschritten werden. Die tarifvertragliche Entlohnung kann beim Tarifregister (<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html>) erfragt werden.

(3) Das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis sollte in der Regel unbefristet sein, damit die Leistungsberechtigten gute, soziale und sichere Arbeitsbedingungen erhalten.

(4) Eine Vollbeschäftigung ist anzustreben, damit die Leistungsberechtigten ihren Lebensunterhalt oder zumindest den überwiegenden Teil davon durch eigenes Einkommen bestreiten können. Eine Teilzeitbeschäftigung ist möglich, die Mindeststundenzahl beträgt 15 Stunden pro Woche, in Inklusionsbetrieben 12 Stunden pro Woche.

4. Umfang des Budgets für Arbeit

(1) Das Budget für Arbeit umfasst:

1. einen Lohnkostenzuschuss an den Arbeitgeber zum Ausgleich der behinderungsbedingten Minderleistung der beschäftigten Person,
2. die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz.

(2) Bei einer Teilzeitbeschäftigung verändert sich die Obergrenze des Lohnkostenzuschusses nicht. Es dürfen jedoch keine zusätzlichen Kosten für tagesstrukturierende Maßnahmen entstehen.

(3) Der Lohnkostenzuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des von dem Arbeitgeber regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts. Dauer und Umfang der Leistungen richten sich diesbezüglich nach den Umständen des Einzelfalles.

Grundlage für die Berechnung des Lohnkostenzuschusses ist das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt (Arbeitnehmerbrutto). Als „regelmäßig“ gelten alle sozialversicherungsrechtlichen Entgeltbestandteile, die mit hinreichender Sicherheit aufgrund tarifvertraglicher Regelungen wenigstens einmal im Jahr an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden

bzw. deren Auszahlung mindestens einmal im Jahr mit entsprechender Sicherheit zu erwarten ist.

Dabei kann es sich sowohl um tariflich vereinbarte laufende Bezüge (darunter z.B. auch pauschale Zuschläge für regelmäßige Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit), als auch um tariflich vereinbarte jährlich wiederkehrende Einmalzahlungen (z. B. regelmäßiges Weihnachts- oder Urlaubsgeld) handeln. Für Einmalzahlungen ist bei der Berechnung des Lohnkostenzuschusses allerdings darauf zu achten, dass diese auf das Jahr umzulegen sind.

(4) Für Anleitung und Begleitung kann für alle Neufälle ab 1. Dezember 2018 bei festgestellter Notwendigkeit eine Pauschale in Höhe von 300 Euro monatlich für die Dauer von 30 Monaten gewährt werden. Abweichungen hiervon, sowohl in der Höhe als auch in der Dauer sind auf der Grundlage eines Verfahrens im Sinne des § 121 SGB IX möglich.

Die erforderliche Anleitung und Begleitung sowie die Beratung des Arbeitgebers zur Sicherung des erworbenen Beschäftigungsverhältnisses kann – bei entsprechender Bewilligung des kommunalen Trägers der Eingliederungshilfe – auch durch eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen erbracht werden. Die Prämissen zur Vergütung nach Satz 1 und 2 gelten entsprechend.

(5) Bei Vorliegen einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX beteiligt sich das Integrationsamt ab dem 7. Monat aus Mitteln der Ausgleichsabgabe an den Kosten des Budgets für Arbeit (Lohnkostenzuschuss und Anleitung und Begleitung) mit einem Betrag von pauschal 300 Euro monatlich gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX.

(6) Hilfen zum Erreichen des Arbeitsplatzes gehören nicht zum Budget für Arbeit.

(7) Die am Arbeitsplatz wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit als Leistung der Eingliederungshilfe kann nach Maßgabe des Wunsch- und Wahlrechts der Leistungsberechtigten und der Feststellung im schriftlichen Gesamtplan von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden, soweit die Teilhabeziele erreicht werden.

(8) Der Lohnkostenzuschuss und die Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung werden auch bei Abwesenheit der Leistungsberechtigten gezahlt (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit), solange nicht Lohnersatzleistungen von Dritten erbracht werden. Bei einer Kündigung sowohl von Seiten der Arbeitgeber als auch der Leistungsberechtigten wird das Budget für Arbeit mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingestellt.

5. Arbeitgeber / Arbeitsvertrag

(1) Als Arbeitgeber kommen private und öffentliche Arbeitgeber in Frage. Rechtliche Betreuer sollen grundsätzlich nicht gleichzeitig Arbeitgeber für das Budget für Arbeit sein.

(2) Aus dem Arbeitsvertrag müssen folgende Inhalte ersichtlich sein:

1. Name und Anschrift des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers
2. Ort des Arbeitsplatzes
3. Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Anzahl der Wochenstunden
5. Höhe der Vergütung (Arbeitnehmerbrutto)
6. Beschreibung der Tätigkeit
7. Urlaub
8. Kündigungsfristen
9. Kollektivrechtliche Vereinbarungen (z.B. Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen)

6. Verfahrensgrundsätze

(1) Auf die Möglichkeit eines Budgets für Arbeit ist im Rahmen der Gesamtplanung durch den für die Leistungsgewährung zuständigen Leistungsträger unter Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts der Menschen mit Behinderung hinzuweisen. Personen, die für ein Budget für Arbeit in Frage kommen, können sich auch direkt an den zuständigen Leistungsträger wenden.

(2) Für die Ermittlung des Bedarfes und die Feststellung der Leistungen des Budgets für Arbeit ist das umfassende, reguläre Gesamtplanverfahren (einschließlich des Bedarfsinstrumentes (IBE RLP)) zugrunde zu legen. Anders als bei den Leistungen in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen kommt das verkürzte Verfahren nicht zur Anwendung.

(3) Eine Verpflichtung des Leistungsträgers, Leistungen zur Beschäftigung bei privaten oder öffentlichen Arbeitgebern zu ermöglichen, besteht gemäß § 61 Abs. 5 SGB IX nicht.

(4) Das Budget für Arbeit ist zeitlich nicht befristet. Der Bewilligungszeitraum sollte in der Regel zwei Jahre umfassen, um regelmäßig prüfen zu können, ob die Voraussetzungen für das Budget für Arbeit noch vorliegen und die Leistungen in der bisherigen Höhe weitergewährt werden können.

(5) Der bewilligte Lohnkostenzuschuss soll direkt an den Arbeitgeber ausgezahlt werden. Voraussetzung für die Bewilligung des Lohnkostenzuschusses ist u.a.:

1. Die Vorlage der Absichtserklärung des Arbeitgebers.
2. Die Vorlage des abgeschlossenen Arbeitsvertrages innerhalb von vier Wochen nach Bewilligung des Budgets für Arbeit.
3. Die Einverständniserklärung der Leistungsberechtigten, den Lohnkostenzuschuss direkt an den Arbeitgeber auszuzahlen.
4. Die Einverständniserklärung des Arbeitgebers mit der Leistungsgewährung an ihn.

5. Die Zustimmung des Arbeitgebers, dass betriebsfremde Personen, die die Anleitung und Begleitung übernehmen, Zugang zum Unternehmen haben.
6. Die Zustimmung des Leistungsberechtigten, dass Personen, die die Anleitung und Begleitung übernehmen, sich mit Ansprechpartnern des Unternehmens austauschen
7. Die Erklärung des Arbeitgebers, mit der für die Anleitung und Begleitung beauftragten Person im Sinne der Leistungsberechtigten zusammenzuarbeiten.
8. Benennung der Ansprechpartner im Unternehmen.

(6) Die Aufwendungen für Anleitung und Begleitung können unter Berücksichtigung des Wunsch- und Wahlrechtes der Budgetnehmerinnen und Budgetnehmer

- a) direkt an den Anbieter der Leistung (z.B. Arbeitgeber, WfbM, anderer Leistungsanbieter gem. § 60 SGB IX oder IFD) oder
- b) auf Antrag der Leistungsberechtigten als Persönliches Budget ausgezahlt werden. Die Details und dabei insbesondere auch zur Qualitätssicherung der Begleitung und Betreuung geeignete Kriterien sind in der Zielvereinbarung nach § 29 Abs. 4 SGB IX schriftlich zu regeln.

(7) Die Anleitung und Begleitung soll von geeigneten Personen vorgenommen werden. Die Geeignetheit einer Person richtet sich nach der in der Gesamtplanung festgestellten Art des Bedarfs und wird vom zuständigen Leistungsträger, gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Arbeitgeber, bestimmt. Rechtliche Betreuer dürfen nicht die Anleitung und Begleitung vornehmen. Die tatsächliche Inanspruchnahme ist vom Anbieter der Anleitung und Begleitung zu dokumentieren und gegenüber der zuständigen Kommunen nachzuweisen.

(8) Ein Budget für Arbeit ist über § 61 Abs. 3 SGB IX hinaus grundsätzlich ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis in ein Budget für Arbeit insbesondere deshalb umwandeln möchte, um Lohnkostenzuschüsse im Rahmen des Budgets für Arbeit zu erhalten.

(9) Mit dem Wechsel in das Budget für Arbeit entfällt die Weiterzahlung des bisherigen Leistungsentgelts an die WfbM oder den anderen Leistungsanbieter.

7. Abrechnung

(1) Regelungen zur Auszahlung des Persönlichen Budgets sind in der Zielvereinbarung nach § 29 SGB IX und im schriftlichen Gesamtplan darzustellen.

(2) Wird die Pauschale aus Mitteln der Ausgleichsabgabe erbracht, erfolgt die Erstattung an die zuständigen Leistungsträger durch das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Mainz jährlich im Nachhinein. Dazu sind die entstandenen Kosten durch den Leistungsträger nachzuweisen und mit dem beigefügten Erstattungsantrag jeweils bis zum 31.03. eines jeden Jahres anzufordern. Auf dem Erstattungsantrag bestätigt der Leistungsträger, dass die Anspruchsvoraussetzungen im Bewilligungszeitraum vorgelegen haben.

8. Nachweise

(1) Nachweise zur Zahlung des Lohnkostenzuschusses sind nach Aufforderung des Leistungsträgers vorzulegen.

(2) Die Durchführung der Anleitung und Begleitung haben die Verantwortlichen für die Anleitung und Begleitung nach der Anforderung des Leistungsträgers in geeigneter Weise im Rahmen der Gesamtplanung nach Absatz 3 nachzuweisen. Für die Leistung in Form eines Persönlichen Budgets gelten die in der Zielvereinbarung getroffenen Regelungen. Nicht verwendete Mittel sind zurückzuzahlen.

(3) Im Rahmen des Gesamtplanverfahrens wird das Erreichen der gemeinsam festgelegten Ziele überprüft. Sind die Ziele nicht erreicht, wird gemeinsam mit den Leistungsberechtigten unter Beachtung des Wunsch- und Wahlrechts geprüft, ob die vereinbarten Ziele geändert werden. Gemeinsam mit den Verantwortlichen für die Anleitung und Begleitung wird überprüft, ob und ggf. wie die Verantwortlichen zu einer besseren Zielerreichung beitragen können.

9. Anrechnung auf die Ausgleichsabgabe

Leistungsberechtigte mit einer Schwerbehinderung oder einer Gleichstellung nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX können als schwerbehinderte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen auf die Pflichtquote nach § 154 SGB IX angerechnet werden. Bei einer Arbeitszeit unter 18 Stunden ist § 158 Abs. 2 SGB IX zu beachten.

10. Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb

Die Finanzierung eines Budgets für Arbeit in einem Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX ist im Rahmen der Vorgaben nach § 215 Abs. 3 SGB IX möglich.

Wird das Budget für Arbeit in einem Inklusionsbetrieb gewährt, wird grundsätzlich kein Betrag für Anleitung und Begleitung gezahlt, da davon auszugehen ist, dass der Inklusionsbetrieb solche Bedarfe regelhaft abdeckt.

11. Rentenansprüche

(1) Für Leistungsberechtigte, die im Rahmen des Budgets für Arbeit ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis abgeschlossen haben, bildet das Arbeitsentgelt die Beitragsbemessungsgrundlage für die beitragspflichtigen Einnahmen in der Rentenversicherung.

Die bereits während der Tätigkeit in einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter erworbenen Rentenansprüche bleiben bestehen.

Im Rahmen des Gesamtplanverfahrens sind die Leistungsberechtigten, die zuvor in einer WfbM bzw. bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt waren, auf die Inanspruchnahme einer Rentenberatung hinzuweisen. Die Rentenberatung soll den Leistungsberechtigten darstellen, ob und ggf. in welcher Höhe es zu einer Veränderung der Rentenansprüche durch ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kommt.

(2) Bei Leistungsberechtigten, die vorher im Arbeitsbereich einer WfbM oder bei einem anderen Leistungsanbieter beschäftigt waren und anschließend mit einem Budget für Arbeit in einen Inklusionsbetrieb nach § 215 SGB IX wechseln, werden die beitragspflichtigen Einnahmen weiterhin auf 80 % der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV berechnet (§ 162 Nr. 2a SGB VI).

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Anja Freytag