

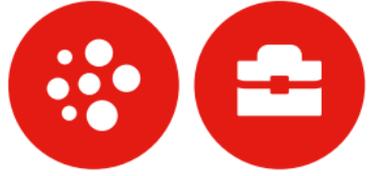


Budget für Arbeit – Budget für Ausbildung

Vielfalt für Ihr Unternehmen

Das WIR gewinnt

Aktion
MENSCH



Sehr geehrte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber,

der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich in einem Spannungsfeld: Der Mangel an Arbeitskräften nimmt weiter zu. Und die demografische Entwicklung zeigt, dass sich dieser Trend in den kommenden Jahren noch verstärken wird. Zeit, neue Wege zu gehen! Wir zeigen Ihnen, mit welcher Unterstützung Sie Menschen mit Behinderung dauerhaft beschäftigen können. So gewinnen Sie wertvolle Arbeitskräfte für Ihr Unternehmen.

Mit dem Budget für Arbeit und dem Budget für Ausbildung ist das für Ihr Unternehmen möglich – und einfach umzusetzen. Die Agentur für Arbeit und die Träger der Eingliederungshilfe beraten und unterstützen Sie bei Ihren Anliegen. So bekommen Sie nicht nur einen Großteil der Lohnkosten zurück. Auch eine dauerhafte Unterstützung und Jobcoaching für den neuen Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin sowie Einstellungsprämien sind möglich.

Mehr als 300.000 Menschen in Deutschland arbeiten in so genannten „Werkstätten für behinderte Menschen“ (WfbM) oder lernen dort im Berufsbildungsbereich. Sie bekommen dort nur ein geringes

Dagmar Greskamp
Fachexpertin Inklusion
und Arbeit bei der
Aktion Mensch



Werkstatt-Entgelt, da sie in einem arbeitnehmer-ähnlichen Verhältnis beschäftigt sind

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) fordert, dass jeder Mensch seinen Beruf und Arbeitsort frei wählen kann (Artikel 27).

Von dieser gelebten Inklusion sind wir noch weit entfernt. Positiv ausgedrückt: Wir sind auf dem Weg, und es ist noch einiges zu tun. Machen Sie mit, machen Sie einen Unterschied! Zum Beispiel, indem Sie das **Budget für Arbeit** und das **Budget für Ausbildung** in Ihrer Firma für die Beschäftigung von mehr behinderten Menschen nutzen.

Alle wichtigen Grundinformationen dazu bekommen Sie in diesem Heft.

Vielen Dank für Ihr Engagement und herzliche Grüße

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dagmar Greskamp'.

Dagmar Greskamp



Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung: Was ist das?

Das Budget für Arbeit hilft Menschen mit Behinderungen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Vor allem Menschen mit so genannten „geistigen Behinderungen“ oder auch mit psychischen Erkrankungen nutzen es.

Das Budget für Ausbildung unterstützt Menschen mit Behinderungen dabei, eine anerkannte Ausbildung zu machen. Auch dieses Budget nutzen hauptsächlich Menschen mit so genannten „geistigen Behinderungen“ oder mit psychischen Erkrankungen. Die Ausbildung dauert meistens zwei bis dreieinhalb Jahre.

In beiden Fällen gilt:

Der Betrieb stellt einen Menschen mit Behinderung als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter ein. Den Lohn muss er aber nicht alleine zahlen. Er bekommt bis zu 75 Prozent der Lohnkosten aus öffentlichen Geldern, so lange das Arbeitsverhältnis besteht. Außerdem gibt es Zuschüsse für die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Wie viel die Eingliederungshilfe zahlt, hängt vom Bedarf des Menschen mit Behinderung ab und wird für jeden Fall individuell berechnet.



Voraussetzungen sind:

- dass die Person in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) arbeitet oder die Berechtigung dazu hätte.
- dass sie ein Stellenangebot und einen Arbeitsvertrag für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat.
- dass sie mindestens 15 Stunden pro Woche arbeitet.
- dass sie in der Firma einen marktüblichen Lohn bekommt.
- beim Budget für Ausbildung: Dass die Person bisher keine abgeschlossene Berufsausbildung hat.

Hinweis:

Für Menschen, die mit dem Budget für Arbeit gefördert werden, müssen Sie nach derzeitigem Stand nicht in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Denn diese Mitarbeitenden gelten als voll erwerbsgemindert. Daher haben diese auch einen Anspruch auf Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und haben entsprechend ein Rückkehrrecht in die Werkstatt-Strukturen.

Was muss ich für die Antragstellung tun?

Erst einmal nichts. Wenn sich jemand mit Recht auf das Budget für Arbeit bei Ihnen bewirbt, benötigt er oder sie nur die entsprechende Stellenzusage und dann einen Arbeitsvertrag.

Mit dem Antrags-Verfahren haben Sie als Arbeitgeber*in keine Arbeit. Das macht die Person selbst und wird dabei von der Agentur für Arbeit und / oder vom Träger der Eingliederungshilfe unterstützt. Das kann ein Landschaftsverband sein oder das Sozialamt Ihrer Stadt. In jedem Bundesland gibt es eine andere Regelung dazu. Manchmal ist auch die gesetzliche Unfallversicherung zuständig, die kommunale Jugendhilfe oder die Träger der sozialen Entschädigung.





Wie finde ich Mitarbeiter*innen, die das Budget nutzen können?

Wählen Sie möglichst viele Optionen, um auf die Offenheit oder sogar neue Ausrichtung Ihres Unternehmens hinzuweisen.

- Bieten Sie Praktika in Ihrem Betrieb an. Vernetzen Sie sich dazu mit Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und mit Förderschulen in Ihrer Nähe.
- Kontaktieren Sie den die Einheitliche Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA) oder den Integrationsfachdienst (IFD) in Ihrer Stadt. Dort sitzen Fachleute mit den passenden Kontakten, die Sie weiterführen.
- Informieren Sie die Agentur für Arbeit und das Jobcenter darüber, dass Sie Menschen mit Behinderung einstellen möchten.
- Ebenso können Sie die Industrie- und Handelskammer (IHK) oder die Handwerkskammer (HWK) in Ihrer Nähe darüber informieren.
- Tauschen Sie sich in Netzwerken aus, die sich mit Inklusion beschäftigen. Zum Beispiel mit dem „Unternehmens-Netzwerk Inklusion“.
- Achten Sie in Stellenausschreibungen darauf, dass auch Personen mit Behinderung sich davon angesprochen fühlen.



Welche Vorteile habe ich dadurch?

Vielfalt im Team bringt klare Vorteile – gerade mit Blick auf Fachkräftesicherung. Hier einige Gründe, warum es sich lohnt, Menschen mit Behinderung einzustellen:

1. Fachkräfte sichern: Viele junge Menschen mit Einschränkungen sind ihrem Ausbildungsbetrieb besonders verbunden – und bleiben. So sichern Sie qualifiziertes Personal und beugen dem Fachkräftemangel vor.

2. Leistung trotz Einschränkung: Eine Behinderung bedeutet nicht geringere Leistung. Oft entstehen daraus besondere Stärken und neue Perspektiven.

3. Kündigung ist möglich: Menschen mit Schwerbehinderung sind nicht unkündbar. In etwa 75 Prozent der Fälle stimmen Integrationsämter einer Kündigung zu.

4. Finanzielle Förderung: Bis zu 75 Prozent der Lohnkosten können übernommen werden – langfristig. Auch Begleitung und Anleitung am Arbeitsplatz wird finanziell gefördert.

5. Besseres Image: Wer auf Inklusion setzt, zeigt Verantwortung – das stärkt die Unternehmenskultur und wirkt positiv auf Kunden und Mitarbeitende.

6. Kompetente Beratung: Die „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) unterstützen Sie kostenlos und praxisnah.

7. Kreativität durch Vielfalt: Studien zeigen, dass Teams mit unterschiedlichen Hintergründen kreativer sind. Vielfalt macht Unternehmen innovativer und wettbewerbsfähiger.

8. Barrierefreiheit nützt allen: Ob räumlich, sprachlich oder digital – ein barrierefreier Betrieb ist komfortabler für Kund*innen und die Mitarbeitenden.

Hinzu kommt, dass Sie so keine oder weniger Ausgleichsabgabe zahlen müssen. Ab 20 Mitarbeitenden müssen mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung besetzt sein. Viele Firmen erfüllen diese Quote noch nicht.

Infos und Beispiele finden Sie in unserer Broschüre **Neue Wege in der Fachkräftesicherung – so geht Inklusion**

Download unter:

www.aktion-mensch.de/fachkraeftesicherung



Weitere Informationen

Die Aktion Mensch und das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) vermitteln hier alles Wichtige zu Rekrutierung, Einstellung und Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung:

www.kofa.de/mitarbeiter-finden/zielgruppen/menschen-mit-behinderung/wegweiser-inklusion-im-betrieb

Neue Wege in der Fachkräfte-Sicherung (ebenfalls von Aktion Mensch und KOFA):

www.aktion-mensch.de/fachkraeftesicherung

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber:

www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/einheitliche-ansprechstellen

Die gesetzliche Grundlage für das Budget für Arbeit ist Paragraf 61 des neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX)

www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__61.html

Unternehmens-Netzwerk Inklusion:

www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de

Welcher Leistungsträger zuständig ist, ist ebenfalls gesetzlich geregelt: (§ 14 SGB IX)

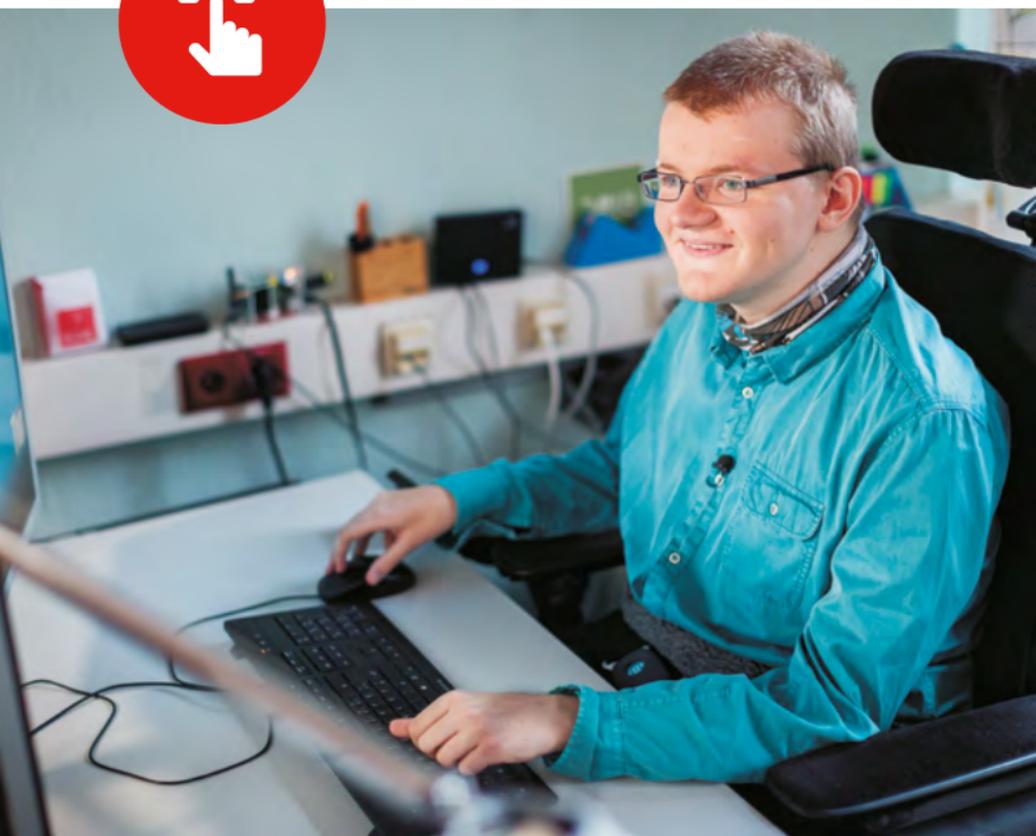
www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__14.html

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH):

www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/budget-fuer-arbeit

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe:

www.bagues.de/de/veroeffentlichungen/orientierungshilfen-und-empfehlungen





Mehr Informationen
unter
www.aktion-mensch.de



In Zusammenarbeit mit



Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-0

dagmar.greskamp@aktion-mensch.de