

FAQ für Betriebe zum Budget für Ausbildung nach § 61a SGB IX

Was ist das Budget für Ausbildung?

- Ein Förderinstrument für Menschen, die Anspruch auf die Leistungen des Berufsbildungsbereichs oder Arbeitsbereiches einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) haben und eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt absolvieren möchten.

Woraus setzt sich das Budget für Ausbildung zusammen?

- Aus der Erstattung der Ausbildungsvergütung einschließlich der Erstattung der Sozialversicherungsabgaben.
 - Das Ausbildungsgehalt muss einer tariflichen bzw. ortsüblichen Entlohnung entsprechen.
 - Die Ausbildung muss in Teil- oder Vollzeit durchgeführt werden.
 - Das Budget für Ausbildung wird erbracht, solange es erforderlich ist, längstens bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.
- Aufwendungen für die Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule.
 - Der Teil der Berufsschule kann auch von einem Träger der beruflichen Rehabilitation durchgeführt (z.B. ein Berufsförderungswerk) werden.
 - Die personelle Anleitung und Begleitung des Ausbildungsplatzes und der Berufsschule kann von einem begleitenden Fachdienst übernommen werden, i.d.R. ist das ein Integrationsfachdienst (IFD) oder eine WfbM.
 - Die Fachkräfte vom begleitenden Fachdienst unterstützen den Menschen mit Behinderung, die Arbeitgebenden und die Mitarbeitenden vor Ort rund um die Auswirkungen der Behinderung am Ausbildungsplatz.
 - In den Beratungsgesprächen finden die Entwicklung des Budgetnehmenden und die betrieblichen Erfordernisse Berücksichtigung.
 - Teile der personellen Anleitung und Unterstützung am Ausbildungsplatz können auch von Mitarbeitenden des Betriebs geleistet werden. Wenn eine Fachpraktikerausbildung (nach [§ 66 BiBG](#) oder § 42 HWO) absolviert wird, müssen die Ausbilder*innen eine Rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung haben. Dies kann in Ausnahmefällen auch durch einen externen Träger erbracht werden, der den*die Budgetnehmer*in begleitet. Der zuständige Leistungsträger muss diesem Ausnahmefall zustimmen.

Welche Vorteile haben Sie durch Einstellungen im Rahmen eines Budgets für Ausbildung?

- Die Ausbildungsvergütung einschließlich des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Beitrags zur Unfallversicherung wird erstattet.
- Ihr Team wird durch zuverlässige, motivierte und loyale Auszubildende verstärkt.
- Übernahme der Fahrtkosten des Auszubildenden.
- Ihr Unternehmen erhält neue Ideen und Perspektiven durch die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung.
- Sie zeigen gesellschaftliche Verantwortung und soziales Engagement und erhalten eine positive Außenwahrnehmung als soziales Unternehmen.
- Unterstützung der auszubildenden Person und Ihres Teams durch Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz über einen begleitenden Fachdienst.
- Eine Einstellung im Rahmen des Budgets für Ausbildung wird auf die Pflichtbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen angerechnet. Nach § 159 2a SGB IX wird der Budgetnehmende in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Wer kommt als Auszubildende oder Auszubildender in Frage?

- Menschen mit Behinderung, die
 - über eine Berechtigung verfügen, am Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer WfbM teilzunehmen,
 - noch keine Ausbildung absolviert haben (Förderung von Zweitausbildungen ist bislang nur in Ausnahmefällen möglich),
 - im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind oder in den Arbeitsbereich einer WfbM aufgenommen werden könnten,
 - auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz beschäftigt sind,
 - Das Budget für Ausbildung ist auch interessant für Schulabgänger*innen, mit entsprechenden Berechtigungen. Es ist möglich direkt nach der Schule ein Budget für Ausbildung zu beginnen.

Welche Anforderungen gibt es an das Ausbildungsverhältnis?

- Sie bieten ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf an (nach § 64-66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42p-r der Handwerksordnung).
- Die auszubildende Person erhält eine tariflich geregelte oder ortsübliche Ausbildungsvergütung.
- Der Ausbildungsvertrag enthält die gesetzlichen Rahmenbedingungen.
- Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie z.B. Berufsbildungsgesetz, Urlaubsgesetz, Mindestlohngesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz finden uneingeschränkt Anwendung.

Was kommt auf Sie als Betrieb zu?

- Sie bieten dem*der Auszubildenden ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf an.
- Sie arbeiten für die Bewilligung der Förderleistung mit den zuständigen Stellen zusammen.
- Betriebsfremde Personen des begleitenden Fachdienstes betreten in Absprache mit ihnen für die notwendige Anleitung und Begleitung ihre Arbeitsräume.
- Ihr Team und die auszubildende Person wird durch den begleitenden Fachdienst unterstützt.

Wie läuft das Antragsverfahren ab und wie erfolgt die Förderleistung?

- Den Antrag auf ein Budget für Ausbildung reicht die auszubildende Person ein. Fachdienste unterstützen Sie und die auszubildende Person beim Antragsverfahren.
- Zuständige Fachdienste können sein: der örtliche Integrationsfachdienst (IFD), der Fachdienst der WfbM und der zuständige Kostenträger.
- Wenn eine Berechtigung für den Berufsbildungsbereich WfbM vorliegt oder sich die Person bereits im Berufsbildungsbereich befindet, ist in der Regel die örtliche Agentur für Arbeit zuständig. Im Auftrag des Kostenträgers (in der Regel der Agentur für Arbeit) wird der notwendige Unterstützungsbedarf in Betrieb und Schule ermittelt.
- Wenn eine Berechtigung für den Arbeitsbereich einer WfbM vorliegt oder sich diese Person bereits in einem Arbeitsbereich befindet, ist in der Regel die Eingliederungshilfe zuständig.
- Die Zusage über die Kostenerstattung erfolgt durch den bzw. die Kostenträger.

Was ist bei der Kündigung eines Budgets für Ausbildung zu beachten?

- Die Kündigung erfolgt analog zum Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.
- Eine Kündigung im Budget für Ausbildung unterliegt außerdem dem allgemeinen und im Falle einer Schwerbehinderung dem besonderen Kündigungsschutz (gem. § 168 SGB IX). Danach bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses der vorherigen Zustimmung des Inklusionsamtes. Das Inklusionsamt stimmt einer Kündigung i.d.R. zu, wenn sie nicht in Zusammenhang mit der Schwerbehinderung steht (z.B. betriebsbedingt oder verhaltensbedingt begründet ist).
- Viele Inklusionsämter stellen dafür Antragsformulare online zur Verfügung.
- Ausnahmen vom besonderen Kündigungsschutz gelten z.B. auch:
 - Bei einer Kündigung des*der Mitarbeiter*in mit Behinderung oder bei einem einvernehmlichen Aufhebungsvertrag.
 - Bei Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages.
 - Wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch nicht länger als sechs Monate besteht.

Ausgestaltung eines Budgets für Ausbildung

- Im Rahmen eines Budgets für Ausbildung besteht Versicherungsfreiheit aus der Arbeitslosenversicherung (gem. § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III).
- Budgetnehmende können (wieder) von der regional zuständigen WfbM aufgenommen werden, sofern das Ausbildungsverhältnis endet (§ 220 Abs. 3 SGB IX).