

Auswertung zur zweiten bundesweiten Erhebung im Projekt „Budgetkompetenz“: Aktuelle Entwicklungen und Statistiken

Erstellt von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

1. Einleitung

Zum 01. Juli 2023 startete das bundesweite Projekt [„Budgetkompetenz – Initiative zum Budget für Arbeit und Ausbildung“](#), mit dem das Ziel verfolgt wird, die Inanspruchnahme der Budgets für Arbeit und Ausbildung bundesweit zu verbessern. Es hat eine Dauer von vier Jahren und wird zum 30. Juni 2027 enden. Eine finanzielle Förderung erhält das Projekt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Im Projekt hat die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) aus Berlin die Projektleitung übernommen und arbeitet gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), Access – Inklusion im Arbeitsleben aus Nürnberg, dem Berufsbegleitenden Dienst im Kreis Neuss sowie integra Lübeck als Projektpartner zusammen.

Im Jahr 2023 wurde zu Beginn des Projekts „Budgetkompetenz“ von der BAG UB erstmals eine Fragebogenumfrage durchgeführt und [ausgewertet](#). Es wurde damit zu Projektstart erreicht, einen gegenwärtigen Stand zur Anzahl begleiteter / abgeschlossener Budgets für Arbeit und Budgets für Ausbildung und zu vorhandener Praxiserfahrung zu ermitteln. Es handelte sich dabei jedoch, wie bei der hier vorliegenden zweiten Fragebogenerhebung, um keine repräsentative Umfrage, da die Angaben nur auf den Fragebögen von Organisationen basieren, die eine Bearbeitung ermöglichen konnten. Mit den Umfragen tragen wir dem Bedarf der Fachwelt nach Informationen zur bundesweiten Nutzung Rechnung, dem wir uns auch im Spätsommer 2024 wieder gewidmet haben.

Mit der vorliegenden Umfrage wurde

- die Erfassung von Informationen bezüglich der Zusammenarbeit mit Leistungsträgern,
- die Existenz und Nutzung von Landesförderprogrammen mit einem Bezug zum Budget für Arbeit bzw. Ausbildung sowie
- die Nutzer*innengruppe der Budgets

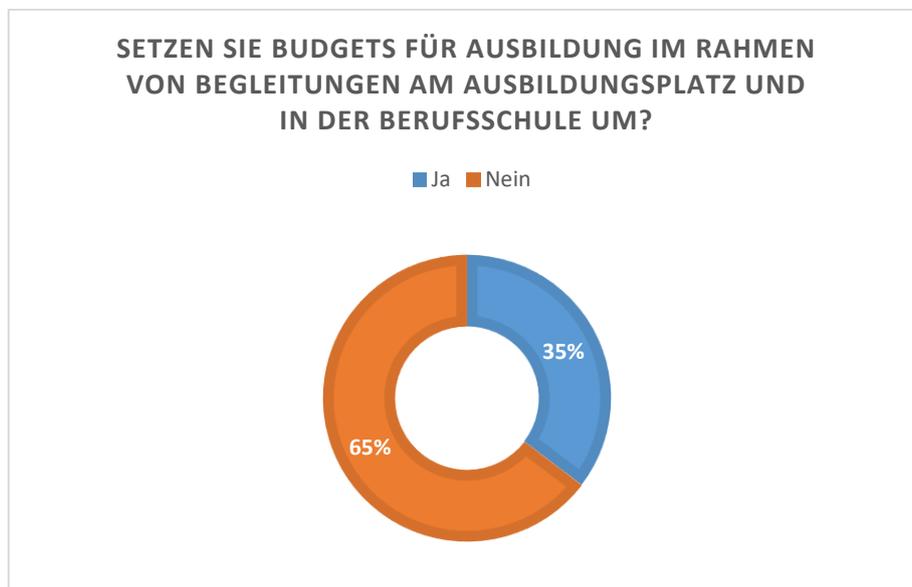
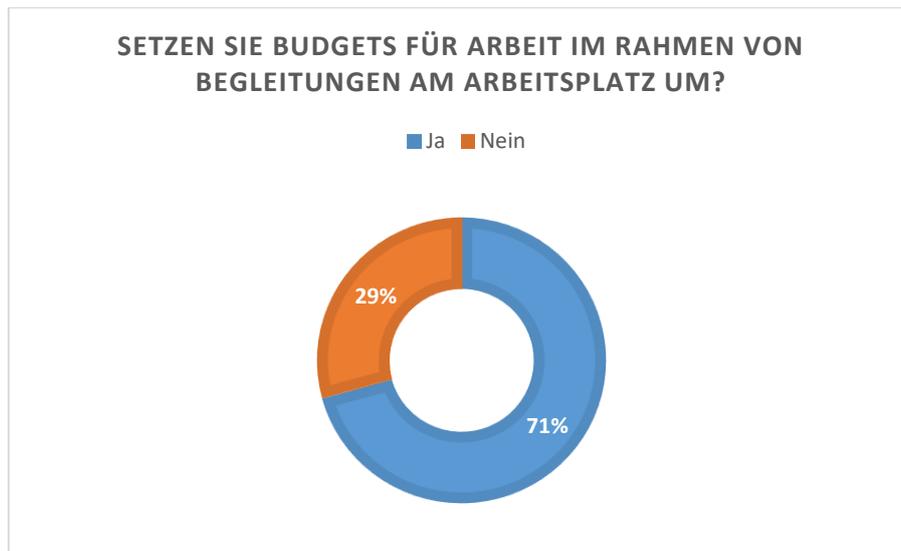
abgefragt. **Der Durchführungszeitraum der Abfrage erstreckte sich von Anfang Juli bis Ende Oktober 2024.** Es wurden alle Mitglieder der BAG UB, alle Integrationsfachdienste (IFD) und Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Deutschland gezielt angeschrieben. Außer-

dem erhielten andere Leistungsanbieter, die anerkannt sind für die Durchführung von Werkstattleistungen nach § 60 Abs. 1 SGB IX, den Link zum Fragebogen per Mail. Darüber hinaus teilte die Projektleitung ISL den Link zum Online-Fragebogen per Mail über ihr Netzwerk.

Insgesamt erhielten wir 180 ausgefüllte Fragebögen zurück, die von ebenso vielen verschiedenen Organisationen stammen. Von allen erhaltenen Fragebögen ließen sich etwas mehr als 60% einer Organisation zuordnen, denn die Frage nach dem Kontakt basierte auf Freiwilligkeit. Davon können wiederum fast 60% Mitarbeiter*innen bei WfbM zugewiesen werden. Die weiteren größeren Anteile entfallen auf IFD (23%) und andere Leistungsanbieter (11%). Wir erhielten Rückmeldungen aus allen Bundesländern.

Wir möchten uns bei allen Bearbeiter*innen für die Teilnahme und das Interesse an der Umfrage herzlich bedanken.

2. Umsetzung des Budgets für Arbeit bzw. Ausbildung



Das Budget für Arbeit ist inzwischen bei mehr als zwei Dritteln der erreichten Organisationen in praktischer Anwendung, indem Budgetnutzer*innen am Arbeitsplatz begleitet und unterstützt werden. Es ist ein fester Bestandteil des Beratungs- und Unterstützungsangebotes der Leistungserbringer geworden, wenngleich es bei verschiedenen Aspekten noch Herausforderungen und Verbesserungsbedarf gibt. Diese sind vor allem unter [3. „Erfahrung mit dem Nichtzustandekommen von Budgets für Arbeit und Ausbildung“](#) sowie [8. „Zusätzliche Rückmeldungen“](#) beschrieben.

Bei der Umsetzung des Budgets für Ausbildung zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Dort erhielten wir die Rückmeldung, dass lediglich etwas mehr als ein Drittel der Befragten auf Praxiserfahrungen mit dem Budget für Ausbildung blicken kann. Die überwiegende Mehrheit konnte noch keine Erfahrungen mit Begleitungen am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule vorweisen. Die vergleichsweise geringe Inanspruchnahme des Budgets für Ausbildung könnte darauf hindeuten, dass es bisweilen Hürden bei der Beauftragung und Begleitung des Bud-

gets für Ausbildung auf Seiten der Leistungsträger gibt. Ableiten lässt sich dies aus uns vorliegenden Rückmeldungen aus der Praxis, die Unterschiedlichkeiten im Vorgehen bei der Bewilligung der Leistungsträger deutlich machen.

3. Erfahrungen mit dem Nichtzustandekommen von Budgets für Arbeit und Ausbildung



Ausgehend von der Annahme, dass Beratung grundsätzlich ergebnisoffen ist, zeigen die Ergebnisse, dass zwei Drittel der antwortenden Personen bereits Erfahrungen mit dem Nichtzustandekommen von Budgets nach einer Beratung gesammelt haben.

Ein grundlegender Kritikpunkt an den Budgets für Arbeit und Ausbildung ist, dass für sie keine Anbahnungsphase vorgesehen ist. Damit ist gemeint, dass die Unterstützungsleistungen durch Fachkräfte in den Budgets erst mit Aufnahme eines Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsverhältnisses beginnen, jedoch die fachliche Begleitung bei der Suche¹ und dem Abschluss eines Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrages nicht vorgesehen ist bzw. nicht stattfindet. Wie Dieter Basener in einem empfehlenswerten Kommentar zum Budget für Arbeit, der den fehlenden Aspekt aufgreift und für die Zielgruppe der Budgets einordnet, bei [53° NORD](#) schrieb: „Der Gesetzgeber hat die Idee nicht zu Ende gedacht und die entscheidende Vorbereitung nicht geregelt. Er hat nicht festgelegt, wer die Vermittlung anbahnen, wer die Person bei der Arbeitsaufnahme begleiten und wie diese Leistung finanziert werden soll. Offenbar gingen die Experten im Sozialministerium davon aus, dass die Leistungsberechtigten (oder ihre Angehörigen?) schon selber einen Arbeitsplatz finden und die Arbeitgeber überzeugen würden. Wie vorauszusehen, sind die wenigsten dazu in der Lage.“ Eine Vermutung ist, dass mit einer Finanzierung der Anbahnungsphase auch die Zahlen der Budgets für Arbeit bzw. Ausbildung gesteigert werden können.²

In der anhängigen Folgefrage zu Gründen, warum es im weiteren Prozess nicht zu einem Budget für Arbeit bzw. Ausbildung gekommen ist, erhielten wir vielfältige Kommentierungen:

¹ Gemäß § 61a Abs. 5 SGB IX hat die Agentur für Arbeit beim Budget für Ausbildung die Aufgabe bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz zu unterstützen.

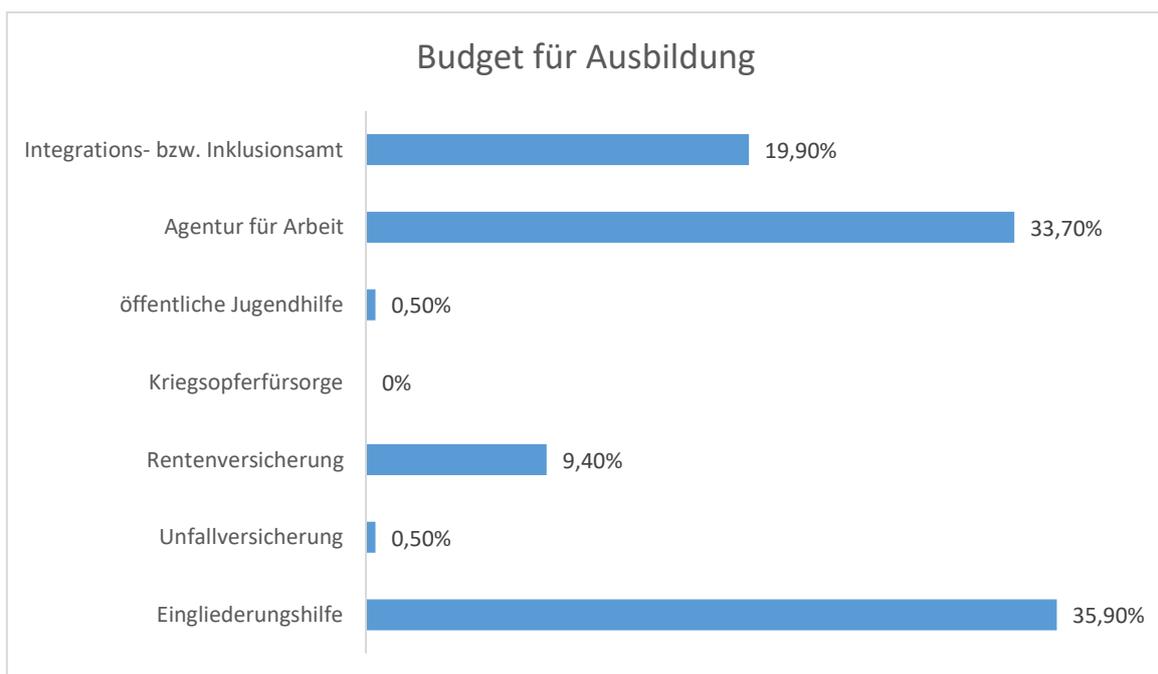
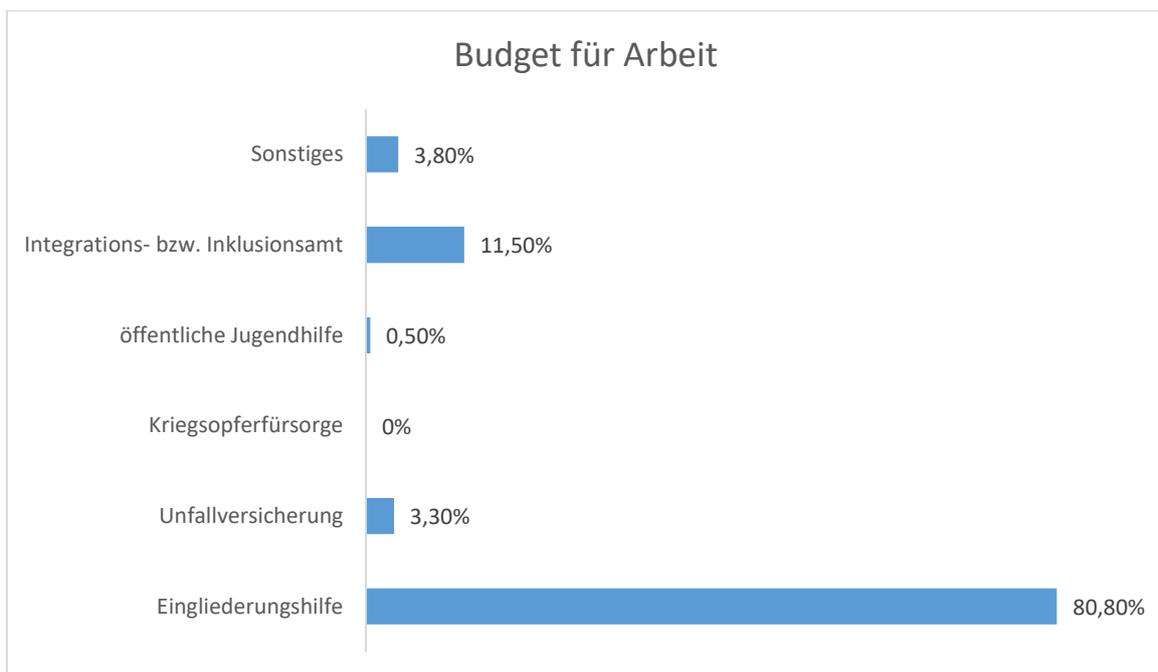
² Mit dem Projekt „[Ausbildung mittendrin](#)“ wird die Effektivität eines Ansatzes der Begleitung in ein Budget für Ausbildung in der Praxis überprüft.

- Dazu gehörte vor allem die Antragsbearbeitung durch die zuständigen Leistungsträger, die deutlich zu lange andauerte, bis ein Bescheid vorlag. Daneben wurde von Personen aus mehreren Regionen kritisch angemerkt, dass die Leistungsträger nicht zuverlässig für Fragen seitens potenzieller Budgetnehmer*innen, Betriebe oder begleitender Fachkräfte zur Verfügung standen. In den Vordergrund gestellt wurde dabei immer wieder die Rentenversicherung, von der sich eine individuelle Rentenberatung von Budgetinteressierten gewünscht wird, die jedoch nicht geleistet wird. Die **lange Bearbeitungsdauer und ausbleibende Beratung** durch Leistungsträger waren mit großem Abstand die häufigsten Nennungen für das nicht Zustandekommen von Budgets und kamen aus dem gesamten Bundesgebiet.
- Daneben wurden mehrfach **persönliche Gründe** genannt, die vom beratenen Menschen ausgingen und die individuelle Situation betrafen. Unter anderem wurden Veränderungen der gesundheitlichen Konstitution, ein persönlicher Sinneswandel, Wegfall der sozialen Netze oder Umzüge als Anlässe für eine persönliche Entscheidung gegen das Budget für Arbeit bzw. Ausbildung notiert. Unter dem Gesichtspunkt sozialer Beziehungen wurde vielfach verdeutlicht, dass der Austausch zwischen Budgetinteressierten und ihren privaten Bezugspersonen einen erheblichen Einfluss darauf hat, ob der Schritt in ein Budget für Arbeit bzw. Ausbildung gegangen wird.
- Aber auch das **Zurückziehen von Einstellungsangeboten**, zum Beispiel aufgrund wirtschaftlicher Gründe oder wegen der bereits erwähnten Antragsbearbeitungsdauer waren vielgenannte Anlässe für ein Nichtzustandekommen von Budgets für Arbeit bzw. Ausbildung. In der Regel gilt, wenn Betriebe ihr Jobangebot aufgrund großen Zeitverzuges zurückziehen, scheitert auch der Versuch der Integration der Person mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt.
- Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass weiterhin diverse **Rechtsunsicherheiten** Hemmnisse für eine breitere Nutzung der Budgets darstellen. Diese betreffen die Sorge um das Rückkehrrecht in die WfbM, die Zugangsvoraussetzungen zu den Budgets, die Kooperation zwischen verschiedenen Bundesländern sowie Fragen zu den Auswirkungen auf die Altersrente in Verbindung mit aufgebauten Rentenanwartschaften während der WfbM-Beschäftigung. Insbesondere die Unsicherheiten zum Aufbau von Rentenansprüchen (Höhe der eigenen Altersrente sowie Veränderung im Vergleich zum Verbleib in der WfbM) fanden sich in den Antworten zu dieser Frage, als auch in der Kommentarfunktion am Ende des Fragebogens. Es ist demnach in hohem Maße zu bedauern, dass das [zweite Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes](#) zurückgestellt wurde, da mit diesem gerade jene dringend benötigte Ausweitung des Nachteilsausgleichs bei der Rente auf das Budget für Arbeit angegangen werden sollte.

Eine weitere Problemstellung im Bereich der Rechtsunsicherheiten besteht in der Zusammenarbeit zwischen den Bundesländern. Denn bei Leistungsträgerschaft der Eingliederungshilfe ergibt sich eine Besonderheit: Ist eine Person im Leistungsbezug der Eingliederungshilfe (nicht zwingend Budget für Arbeit bzw. Ausbildung), zieht im zeitlichen Verlauf um und startet beispielsweise in ein Budget für Arbeit, bleibt bei unveränderter Leistungsträgerschaft die Eingliederungshilfe des ursprünglichen Woh-

nortes weiterhin zuständig. Wie die Praxis zeigt, ergeben sich durch den zugrundeliegenden Föderalismus inklusive vorhandener unterschiedlicher Umsetzungspraxen bei den Leistungsträgern Komplikationen bei der Initiierung eines Budgets.

4. Zusammenarbeit mit Leistungsträgern



Das erste Diagramm zeigt zunächst die Leistungsträger, mit denen Leistungserbringer im Budget für Arbeit zusammengearbeitet haben bzw. zusammenarbeiten. Im zweiten Diagramm wird die Häufigkeit der Leistungsträger im Budget für Ausbildung abgebildet. Bei beiden Leistungen wird die Eingliederungshilfe als Leistungsträger benannt, mit dem die häufigste Zusammenarbeit stattfindet. Zur Erklärung vorab: Die Integrations- bzw. Inklusionsämter sind keine allein verantwortlichen Leistungsträger, sie können sich gemäß § 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX jedoch nachrangig an der finanziellen Förderung beteiligen. Die Abfrage zeigt, dass sie in einigen Fällen in den Prozess mit einbezogen wurden. Die Einbindung eines Integrations- bzw. Inklusionsamtes erfolgt im Budget für Ausbildung anteilig häufiger als im Budget für Arbeit.

Laut den Teilnehmer*innen der Umfrage ist die Umsetzung eines Budgets für Arbeit unter Leistungsträgerschaft der Eingliederungshilfe der Regelfall. Die Eingliederungshilfe wurde in etwas mehr als 80% der Angaben als zuständig benannt, mit einem großen Abstand folgt das Integrations- bzw. Inklusionsamt, welches jedoch, wie erwähnt, nur ergänzend Leistungen im Budget für Arbeit finanziert. Ein möglicher Leistungsträger, die Kriegsopferfürsorge, ist nicht als Leistungsträger angegeben worden.

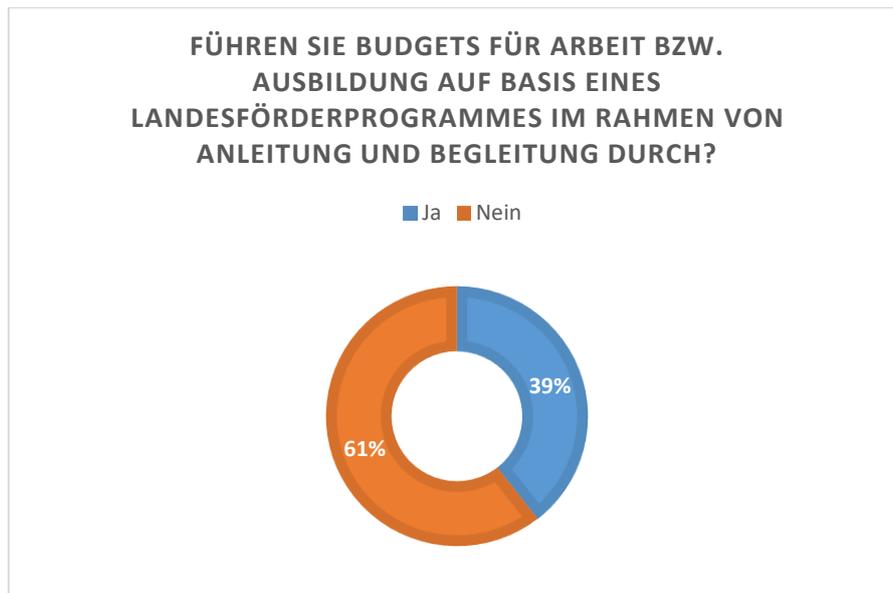
Die Zuständigkeitsverteilung im Budget für Ausbildung zeigt ein unerwartetes Ergebnis. Es ist insofern überraschend, als dass bei der Umfrage im Jahr 2023 erfasst wurde, dass die Agentur für Arbeit der regelhafte Leistungsträger für das Budget für Ausbildung war; dies basierte auf Daten, die wir direkt von allen potenziellen Leistungsträgern erhalten haben.³ Die letztmalige Abfrage offenbarte, dass die Förderung von Budgets für Ausbildung durch die Agentur für Arbeit deutlich häufiger erfolgte als durch andere infrage kommende Leistungsträger. Seither haben sich die Bestandszahlen der Agentur für Arbeit im Budget für Ausbildung nur gering verändert; so ist ein Anstieg von 72 auf 79 Budgetnehmende zu registrieren (Datenstand: September 2024).⁴ Die Daten der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGÜS) wiesen vor einem Jahr eine Anzahl von 29 Budgets für Ausbildung aus – zum selben Zeitpunkt lagen die Zahlen der Agentur für Arbeit bei 53 Personen.⁵ Die neuesten zur Verfügung stehenden Daten aus dem Kennzahlenvergleich der BAGÜS stammen vom 31.12.2022, also aus dem ersten Jahr, in dem der Personenkreis des Budgets für Ausbildung auf Menschen mit Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM und somit auf den Zuständigkeitsbereich der Eingliederungshilfe erweitert wurde. Aus der zuletzt genannten Statistik der Bundesagentur für Arbeit wird deutlich, dass sich Teilnehmer*innenzahlen auf einem bestimmten Niveau stabilisieren und verbleiben können. Das Projekt wird im weiteren Verlauf die Beauftragungszahlen bei den zuständigen Leistungsträgern in jährlichen Abständen abfragen, um einen Vergleich ziehen zu können.

³ [Erste bundesweite Erhebung zu den Beauftragungen im Budget für Arbeit bzw. Ausbildung durch die BAG UB im Projekt „Budgetkompetenz“](#)

⁴ [Statistik der Bundesagentur für Arbeit zur beruflichen Rehabilitation in Deutschland](#)

⁵ [Kennzahlenvergleich der BAGÜS](#)

5. Landesförderprogramme



Aus dem überwiegenden Teil der Bundesländer haben wir die Rückmeldung erhalten, dass Fachkräfte über Erfahrungen mit der Begleitung von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen, die über ein Landesförderprogramm finanziert werden. Landesförderprogramme haben ihren Ursprung in der Einführung des Bundesteilhabegesetzes. Die Bundesländer hatten in der Folge die Möglichkeit Ausführungsgesetze und oder Landesrahmenverträge einzuleiten, die mithin die Bestimmungen des Bundesgesetzes konkretisierten bzw. erweiterten.⁶ Landesförderprogramme haben die Eigenschaft, dass die begleiteten Arbeitsverhältnisse im Wesentlichen mit einer Lohnkostenförderung und einer Unterstützung am Arbeitsplatz einhergehen; beides sind elementare Bestandteile des Budgets für Arbeit. Zusätzlich bieten Landesförderprogramme im Rahmen der Bundesgesetzgebung in der Regel eine Erweiterung des Leistungsspektrums oder eine Fokussierung auf besondere Personengruppen.

Zu den häufigsten Nennungen zählen die Programme [„Übergänge schaffen“](#) aus Schleswig-Holstein, [„HePAS“](#)⁷ aus Hessen, [„Aktion Inklusion“](#) aus Nordrhein-Westfalen und [„BÜWA“](#)⁸ aus Bayern. Ferner wurde uns in erhöhter Häufigkeit aus Niedersachsen die Nutzung einer

⁶ [Informationsseite zum Umsetzungsstand in den Ländern vom Projekt „Umsetzungsbegleitung Bundesteilhabegesetz“](#)

⁷ Kurz für: Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen

⁸ Kurz für: Begleiteter Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt. Eine Anmerkung hierzu: BÜWA ähnelt dem Budget für Arbeit in den Aspekten Zielgruppe und Umsetzung, ging jedoch nicht aus einem Landesrahmenvertrag für das Budget für Arbeit hervor. Es ist 2014 in Bayern als Modellprojekt zwischen Sozialministerium, Bayerischem Bezirksamtsrat, Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, dem Zentrum Bayern Familie und Soziales sowie Landesarbeitsgemeinschaften der WfbM und der Integrationsfachdienste beschlossen worden. Seit dem 1. Dezember 2019 wird es als fest verankertes Angebot in Bayern umgesetzt.

Prämienzahlung an Betriebe in Höhe von 250€ pro Monat für die Dauer des bewilligten Budgets für Arbeit genannt.⁹ Voraussetzung für die Prämie ist, dass der Betrieb die gesetzliche Beschäftigungsquote für Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderung oder anerkannter Gleichstellung erfüllt oder nicht ausgleichsabgabepflichtig ist, das bedeutet insgesamt weniger als zwanzig Arbeitnehmer*innen beschäftigt. Seltener genannt, aber dennoch erwähnenswert, ist das Förderprogramm [„Arbeit Inklusiv – Teil 2“](#) aus Baden-Württemberg.¹⁰ Es ist insofern bedeutend, da in Baden-Württemberg bei dieser Komplexleistung die Betriebe keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung abführen.¹¹ Diese Abgabe wird für die bewilligten Budgets vom zuständigen Träger der Eingliederungshilfe unter Mitbeteiligung des Integrationsamtes übernommen. Eine Förderung ist zunächst auf eine Dauer von fünf Jahren terminiert, erfolgt aber in der Regel für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

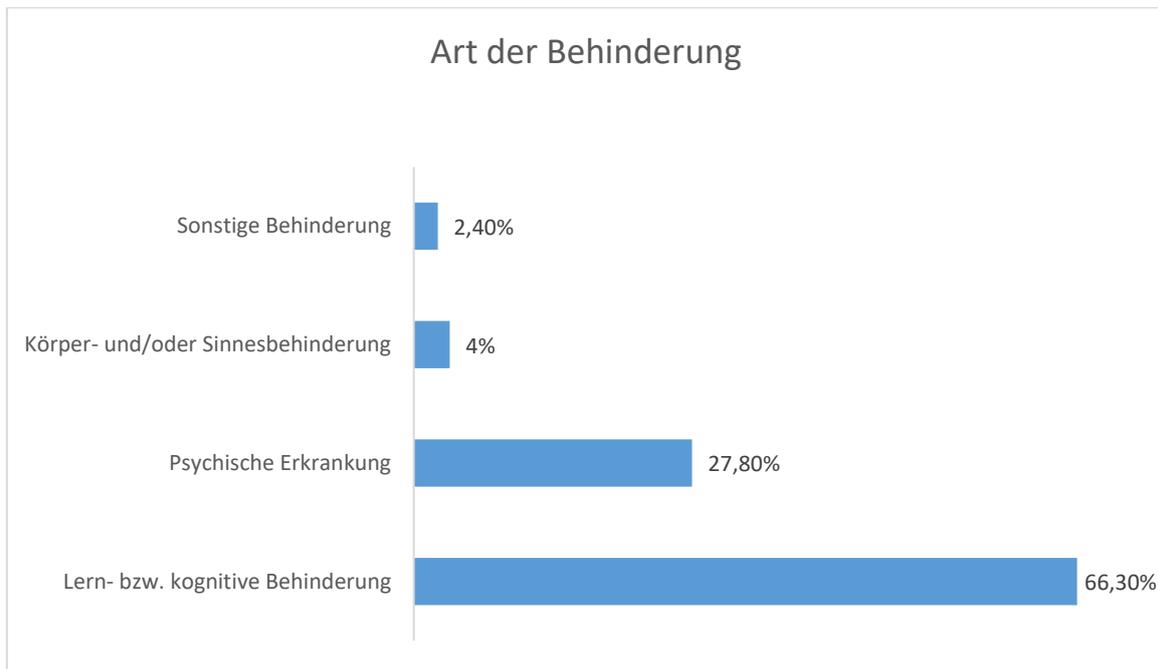
Aus den zurückgemeldeten Antworten kann gefolgert werden, dass weiterhin in manchen Bundesländern besondere Ausführungsgesetze speziell zum Budget für Arbeit zum Alltag gehören. Da diese Handlungsspielräume aktiv nutzen, die in der Bundesgesetzgebung nicht explizit genannt werden, geschieht dies zum Vorteil der beteiligten Personen bzw. Betriebe. Das führt zu der Annahme, dass im Bundesgesetz Regelungen nicht enthalten sind, die das Budget für Arbeit für Nutzer*innen und Betriebe ansprechender machen. Die aktive Nutzung von Landesförderprogrammen macht überdies deutlich: welche Umsetzungspraxis Anwendung findet und welcher (finanzielle) Förderrahmen zur Verfügung steht, hängt vom Bundesland ab, in dem man sich befindet.

⁹ [Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung: Budget für Arbeit](#)

¹⁰ „Arbeit Inklusiv“ ist langjährig erprobt und, wie BÜWA, im engeren Sinne kein Landesförderprogramm für das Budget für Arbeit. Teil 2 fügt Regelungen zur gemeinsamen Finanzierung von Eingliederungshilfeträger und Integrationsamt des Budgets für Arbeit dem Förderprogramm „Arbeit Inklusiv“ hinzu.

¹¹ [Fördergrundsätze „Arbeit Inklusiv“ zur nachhaltigen Förderung der Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen am allgemeinen Arbeitsmarkt](#)

6. Art der Behinderung bei Budgetnehmenden



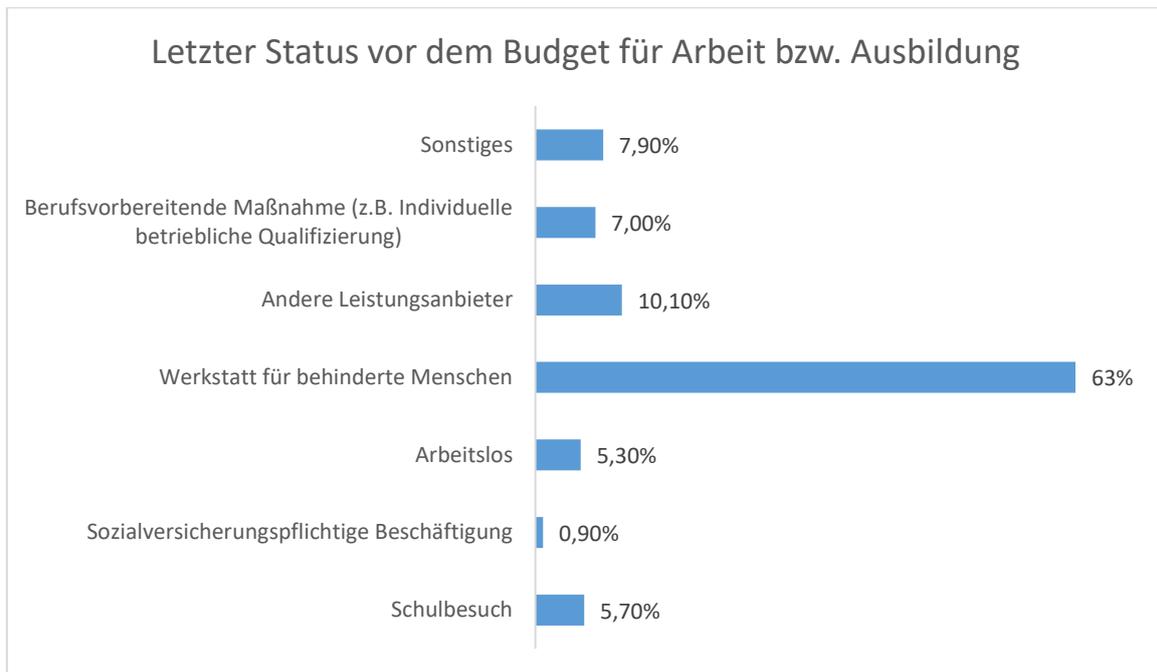
Zum Vergleich beispielsweise mit anderen Umfragen der BAG UB wurde auch bezogen auf die Budgets für Arbeit und Ausbildung abgefragt, welche Behinderungsarten bei den unterstützten Personen am häufigsten vorkommen. Gefragt wurde nach der „relevantesten“ Behinderung im Rahmen der Anleitung und Unterstützung. Die erhaltenen Rückmeldungen zu dieser Frage passen zu den Umfrageergebnissen der [jährlichen Umfrage zur Individuellen betrieblichen Qualifizierung \(InbeQ\)](#). Dementsprechend bilden auch in den Budgets für Arbeit und Ausbildung Menschen mit einer Lern- bzw. kognitiven Beeinträchtigung den größten Anteil unter den Budgetnutzer*innen, die nächstgrößere Gruppe stellen Menschen mit psychischen Erkrankungen dar.

Die Verteilung der Beeinträchtigungen kann mit Blick auf die bisherigen Umfrageergebnisse aufgrund der Zielsetzung der InbeQ im Sinne eines Übergangs von WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als erwartungsgemäß bezeichnet werden. In einer Auswertung der BAG WfbM (veröffentlicht am 13.06.2024) wurde dargestellt, dass Menschen mit sogenannter „geistiger Behinderung“¹² einen Anteil von mehr als 72% aller Werkstattbeschäftigten in den Mitgliedswerkstätten der BAG WfbM ausmachen.¹³ Ebenso kann die prozentuale Aufteilung aufgrund der Förderbestandteile mit Lohnkostenübernahme sowie der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz als vorhersehbar bezeichnet werden, da diese Unterstützungsbestandteile auch im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung relevant sind und somit eine Vergleichbarkeit zur Maßnahme InbeQ gegeben ist.

¹² Der von der BAG WfbM als „Menschen mit geistiger Behinderung“ benannte Personenkreis weist Vergleichbarkeiten zur Art der Behinderung „Lern- bzw. kognitive Behinderung“ auf.

¹³ [BAG WfbM - Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01. Januar 2023](#)

7. Letzter Status vor Aufnahme eines Budgets für Arbeit oder Ausbildung



Die Befragung zeigte, dass Personen vor Aufnahme eines Budgets für Arbeit bzw. Ausbildung vor allem in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet haben. Dies ist insofern eine Bestätigung für die Anwendung der Budgets im Sinne des Gesetzgebers die Übergänge aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu steigern.¹⁴ Dies wird auch durch die Antwortoption „Andere Leistungsanbieter“ zusätzlich gestützt, die für denselben Personenkreis wie die WfbM Bildungs- sowie Beschäftigungsangebote anbieten und am zweithäufigsten ausgewählt wurden.

Und dennoch zeigen auch die anderen Antwortoptionen, auf die zusammengerechnet ein Anteil von mehr als 25% entfällt, dass das Budget für Arbeit bzw. Ausbildung für Menschen mit unterschiedlichen Erwerbsbiografien nutzbar ist und auch genutzt wird. Eine vorangegangene Beschäftigung in der WfbM ist nicht erforderlich.

Es ist darüber hinaus erwähnenswert, dass Erfahrungen in der Praxis dazu vorliegen, dass Menschen aus dem Budget für Arbeit in ein Budget für Ausbildung gewechselt sind. Dies wurde aus Begleitungen berichtet, bei denen Betriebsvertreter*innen festgestellt haben, dass die Nutzer*innen des Budgets für Arbeit über ausreichend Kompetenzen verfügen, um auch in einer geförderten Ausbildung erfolgreich zu sein.

¹⁴ [Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Formen der Hilfe für Menschen mit Behinderungen](#)

8. Zusätzliche Rückmeldungen

Neben Kommentaren, die sich direkt einzelnen Fragen zuordnen ließen, waren auch vermehrte konstruktive Anregungen enthalten, deren Themen an dieser Stelle aufgeführt werden sollen.

Das Budget für Arbeit bzw. Ausbildung birgt noch weitere vielschichtige Fragen mit hoher Praxisrelevanz. Aus diesem Grund wurde sich von mehreren Seiten Gelegenheiten für einen Praxisaustausch explizit zu den Budgets gewünscht. Themen, zu denen ein konkreter Gesprächsbedarf besteht, sind die regionalen Vergütungsmodelle der Begleitung am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz und der Berufsschule sowie weitere länderspezifische Besonderheiten. Bezüglich der Vergütungsmodelle wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass die Auszahlung einer Pauschale nicht der Realität eines individuellen Unterstützungsbedarfs und ebenso nicht regional unterschiedlichen Erfordernissen entspreche. Aus diesem Grund wurde sich an mancher Stelle dafür ausgesprochen, einheitliche Rahmenbedingungen im Sinne einer verlässlichen Vorgehensweise zu entwickeln, um den vorliegenden verschiedenartigen Ausprägungen der Praxis entgegenzuwirken und ferner im Zuge dessen auch bürokratische Hürden abzubauen. Darüber hinaus wurde sich gewünscht, dass die Angebote zum Fachaustausch einen Fortbildungscharakter einnehmen, indem dort aus der Praxis von guten Beispielen berichtet wird. Dies würde Fachkräfte ohne Erfahrungen mit den Budgets für ihre Aufgaben in mehrfacher Hinsicht schulen. Das Projekt „Budgetkompetenz“ kam und kommt den Wünschen zu Austauschmöglichkeiten in verschiedenen Formen nach (siehe Ausblick).

Nennenswert sind zudem Unterschiede bei den zurückgemeldeten Herausforderungen aus urbanen und aus ländlichen Regionen. Während befragte Organisationen aus Städten sich nicht zu dem Thema Fahrwege und -kosten (Mobilität) äußern, ist die Unklarheit dieser Facette im Budget für Arbeit ein wesentlicher Streitpunkt für Fragebogenbearbeiter*innen aus dem ländlichen Raum, da es hierzu keine verlässlichen Strukturen gibt.

Weitere Themen:

- Überprüfung des Budgets für Arbeit nach zwölf bzw. vierundzwanzig Monaten: Es besteht die Annahme auf Seiten von Leistungsträgern, dass es sich um eine regressive Leistung handelt; in manchen Fällen mit der Erwartung, dass nach spätestens zwei Jahren eine sozialversicherungspflichtig vollumfängliche Beschäftigung erfolgt. Das ist kritisch zu sehen, da nach diesem Zeitraum ein weiterer Unterstützungsbedarf bestehen kann und das Budget für Arbeit als Leistung zeitlich unbegrenzt bis zum Renteneintritt gezahlt werden kann. Zu nennen ist an dieser Stelle auch § 121 Abs 2. SGB IX, der besagt, dass der Gesamtplan „überprüft und fortgeschrieben“ wird.
- Aufgaben, die die Praxis über einige eingereichte Fragebögen an sich selbst formuliert, sind, dass die Zusammenarbeit mit Kammern und Berufsschulen intensiviert werden muss, um die Qualität in den Budgets im Sinne der Nutzer*innen zu steigern.

9. Ausblick

Aus der Umfrage ergeben sich vielfältige Bedarfe auf unterschiedlichen Ebenen. Das Projekt „Budgetkompetenz“ nimmt Anregungen und Aufgaben aus der Umfrage mit in die Projektarbeit. Wir werden weiterhin nützliche Informationen für Fachkräfte, Arbeitgeber*innen und Budgetnehmende zur Verfügung stellen. Dazu sind wir auch mit Wissenschaftler*innen, Praktiker*innen und Entscheidungsträger*innen im Austausch. Zu diesen Informationen gehören beispielsweise Fragen und Antworten (FAQ) sowie verschriftlichte Praxisbeispiele. Zudem leisten wir über Workshops, Fachvorträge und Veröffentlichungen Öffentlichkeitsarbeit, um die Budgets für Arbeit und Ausbildung als Alternativen zur WfbM bundesweit zu etablieren. Wir tragen darüber hinaus die Interessen und Erfahrungen von Fachkräften, Arbeitgebenden und Budgetnehmenden an die Politik heran und schaffen Vernetzungsmöglichkeiten. Hier ist beispielhaft unser bundesweites Peer-Netzwerk zu erwähnen. Durch diese Arbeit wollen und werden wir dazu beitragen, dass alle agierenden Personen gut über die Budgets für Arbeit und Ausbildung informiert sind und somit budgetkompetent werden. So kommen wir einem inklusiven Arbeitsmarkt näher.



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds