

Auswertung zur dritten bundesweiten Erhebung im Projekt „Budgetkompetenz“: Aktuelle Entwicklungen zum Budget für Arbeit

Erstellt von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB)

1. Einleitung

Zum 01. Juli 2023 startete das bundesweite Projekt „Budgetkompetenz – Initiative zum Budget für Arbeit und Ausbildung“ mit dem Ziel, die Inanspruchnahme der Budgets für Arbeit und Ausbildung bundesweit zu verbessern. Gefördert wird das Projekt aus Mitteln des Ausgleichsfonds durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Die Leitung des Projekts obliegt der Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) aus Berlin. Weitere Projektpartner sind die BAG UB, Access – Inklusion im Arbeitsleben aus Nürnberg, der Berufsbegleitende Dienst im Kreis Neuss sowie integra Lübeck und Ostholstein.

Seit Projektbeginn wurden zwei Fragebogenumfragen durchgeführt und [ausgewertet](#). Damit war es möglich, nicht nur einen gegenwärtigen Stand zu Projektbeginn zu ermitteln, sondern auch verschiedene Aspekte der Nutzung des Budgets für Arbeit über die bisherige Dauer des Projektes zu untersuchen. Es handelt sich bei der dritten Fragebogenerhebung um keine Vollerhebung. Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf Fragebögen von Organisationen, die eine Bearbeitung ermöglichen konnten und dem Thema einen großen Wert beimessen.

Mit den Umfragen tragen wir dem Bedarf der Fachwelt nach Informationen zur bundesweiten Nutzung Rechnung. Aufgrund des Umfangs und der Komplexität dieser Umfrage haben wir anders als bei den vorherigen Fragebogenerhebungen entschieden, uns ausschließlich auf das Budget für Arbeit zu konzentrieren.

Mit der vorliegenden Umfrage wurden insbesondere Informationen zur Personengruppe der Budgetnutzer*innen, zur Dauer und zeitlichen Entwicklung der Budgets für Arbeit sowie zur praktischen Umsetzung von Anleitung und Begleitung im Rahmen des Budgets für Arbeit erhoben. Der Erhebungszeitraum dauerte von Mitte Dezember 2025 bis zum 31. März 2026.

Wir möchten uns bei allen Teilnehmenden für die Unterstützung und das damit verbundene Interesse an der Umfrage herzlich bedanken.

2. Hintergrund der Befragung: Teilnehmer*innen, Herangehensweise und Reichweite

Per Mail wurden die Mitglieder der BAG UB, die Integrationsfachdienste (IFD) und die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Deutschland gezielt angeschrieben. Außerdem erhielten andere Leistungsanbieter, die anerkannt sind für die Durchführung von Werkstattleistungen nach [§60 Abs. 1 SGB IX](#), den Fragebogen. Darüber hinaus bekamen wir die Unterstützung von Fachverbänden. Die Bundesvereinigung Lebenshilfe teilte die Umfrage. Auch die BAG WfbM, kobinet-Nachrichten, die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, die Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit-Bildung-Teilhabe aus Niedersachsen sowie die Projektleitung ISL warben für die Beteiligung.

82%¹ der Teilnehmenden gab an, über Mailverteiler auf die Umfrage aufmerksam geworden zu sein. Bedeutend weniger Personen (Anteil 6%) wurden über die Veröffentlichung der Fragebogenumfrage auf der Projekthomepage erreicht. Vereinzelt nannten die Befragten persönliche bzw. berufliche Netzwerke, die Weiterleitung durch vorgesetzte Personen oder den für das Budget für Arbeit zuständigen Leistungsträger.

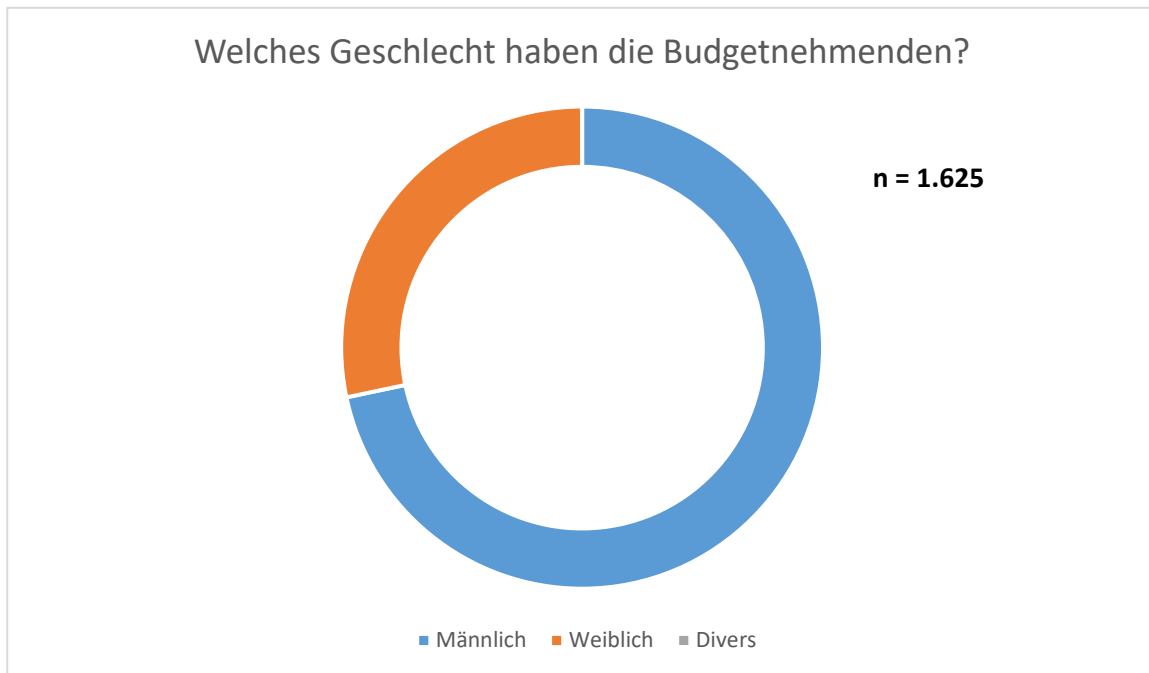
Insgesamt erhielten wir 64 ausgefüllte Fragebögen zurück, die von ebenso vielen verschiedenen Organisationen eingereicht wurden. Davon stammten 38 Fragebögen von Mitarbeiter*innen einer WfbM, 15 von IFD und 7 von anderen Leistungsanbietern; 4 Fragebögen kamen von sonstigen Leistungserbringern aus dem Bereich des SGB IX. Mit den Daten lassen sich Aussagen zu 1.625 begleiteten Budgets für Arbeit treffen. Die befragten Organisationen begleiteten im Durchschnitt 25 Budgetnehmende, wobei sich die angegebenen Werte stark unterscheiden und von einer bis hin zu 267 Begleitungen reichen. Der Medianwert, also die typische Mitte dieser Befragung, lag bei zwölf Begleitungen. Auffällig ist die hohe Beteiligung von Organisationen aus den nordwestlichen Bundesländern Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Aus Niedersachsen gingen 20 Fragebögen ein, die sich auf insgesamt 279 begleitete Budgets für Arbeit beziehen. Aus Nordrhein-Westfalen wurden acht Fragebögen mit insgesamt 699 begleiteten Budgets eingereicht. Damit waren Leistungserbringer aus diesen beiden Bundesländern nicht nur überdurchschnittlich häufig an der Befragung beteiligt, sondern begleiteten zugleich einen erheblichen Anteil der in der Erhebung erfassten Budgets für Arbeit. Dies könnte auf regionale Unterschiede in der Verbreitung und institutionellen Verankerung des Budgets für Arbeit hinweisen. Neben Leistungserbringern mit wenigen Einzelfällen beteiligten sich etablierte Fachdienste mit umfangreicher Erfahrung. Dadurch unterscheiden sich die Perspektiven der teilnehmenden Organisationen erheblich. Für die Einordnung der Ergebnisse ist zudem zu berücksichtigen, dass Fragebögen mit hohen Fallzahlen die Gesamtauswertung stärker beeinflussen als Fragebögen mit niedrigen dokumentierten Begleitungen. Die Umfrage erlaubt daher vor allem Einblicke in unterschiedliche regionale und institutionelle Umsetzungspraxen.

¹ Aufgrund von Rundungsdifferenzen bei der Prozentberechnung kann es im weiteren Verlauf zu minimalen Abweichungen kommen.

Als Limitation für die Umfrage ist zu berücksichtigen, dass die Auswertung nicht die Gesamtheit aller Personen, die sich für ein Budget für Arbeit interessiert haben, einbezieht. Es ist davon auszugehen, dass es bundesweit Menschen gibt, die sich zu einem Budget für Arbeit von einem Fachdienst, einer WfbM oder auch einem Leistungsträger beraten ließen, aber sich letztlich gegen ein Budget für Arbeit entschieden haben oder es aus anderen Gründen nicht umsetzen konnten. Diese Aussage wird von der vorangegangenen Fragebogenumfrage gestützt: zwei Drittel der befragten Personen gaben damals an, dass bereits eine Beratung zum Budget für Arbeit (und Budget für Ausbildung) stattfand, das Budget letztlich aber nicht zustande gekommen ist.

Die in den Diagrammen angegebene Fallzahl (n) bezieht sich – abhängig von der jeweiligen Fragestellung – auf unterschiedliche Bezugsgrößen. Während sich einige Auswertungen ($n \leq 60$) auf die Anzahl der teilnehmenden Organisationen bzw. eingereichten Fragebögen stützen, beziehen sich andere ($n \geq 1.000$) auf die Gesamtzahl der von diesen Organisationen begleiteten Budgets für Arbeit bzw. Budgetnehmer*innen. Die ausgewiesenen Fallzahlen sind daher zwischen den Diagrammen nicht unmittelbar vergleichbar und sollten jeweils im Zusammenhang mit der angegebenen Bezugsgröße interpretiert werden.

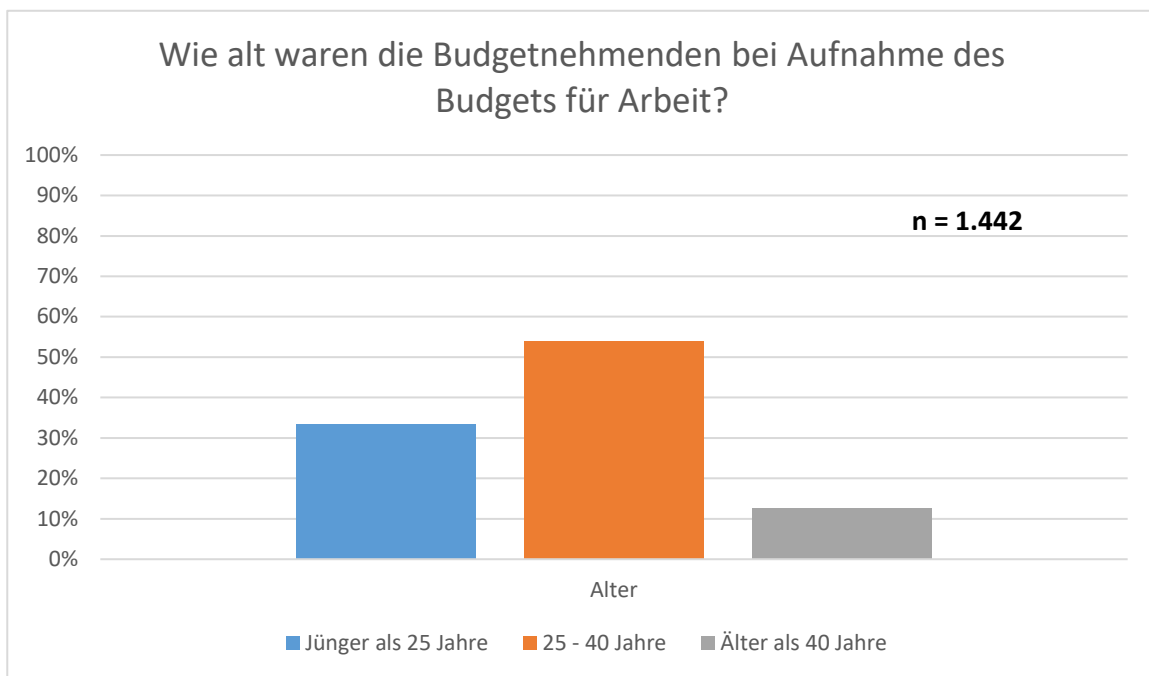
3. Geschlecht der begleiteten Personen im Budget für Arbeit



Zum dritten Messzeitpunkt berichteten die teilnehmenden Organisationen über 72 % männliche und nur 28 % weibliche Budgetnehmende. Der deutliche Überschuss männlicher Teilnehmer*innen lässt die Vermutung zu, dass Männer überproportional vom BfA profitieren bzw. erreicht werden. Das Ergebnis deckt sich mit Ergebnissen einschlägiger Studien² zu Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben und bietet demnach Anlass zur Prüfung, wie besser weibliche und diverse Personen ausreichend mit den vorhandenen Maßnahmen und Beratungsstrukturen erreicht werden können.

² U.a. [Bundesweite Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“](#), Projekt „TalentPASS“: [Auswertung zu den Erfahrungen und Ergebnissen aus den Begleitungen von Kompetenzfeststellungsverfahren](#), [Projektbericht „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“](#)

4. Alter der begleiteten Personen im Budget für Arbeit



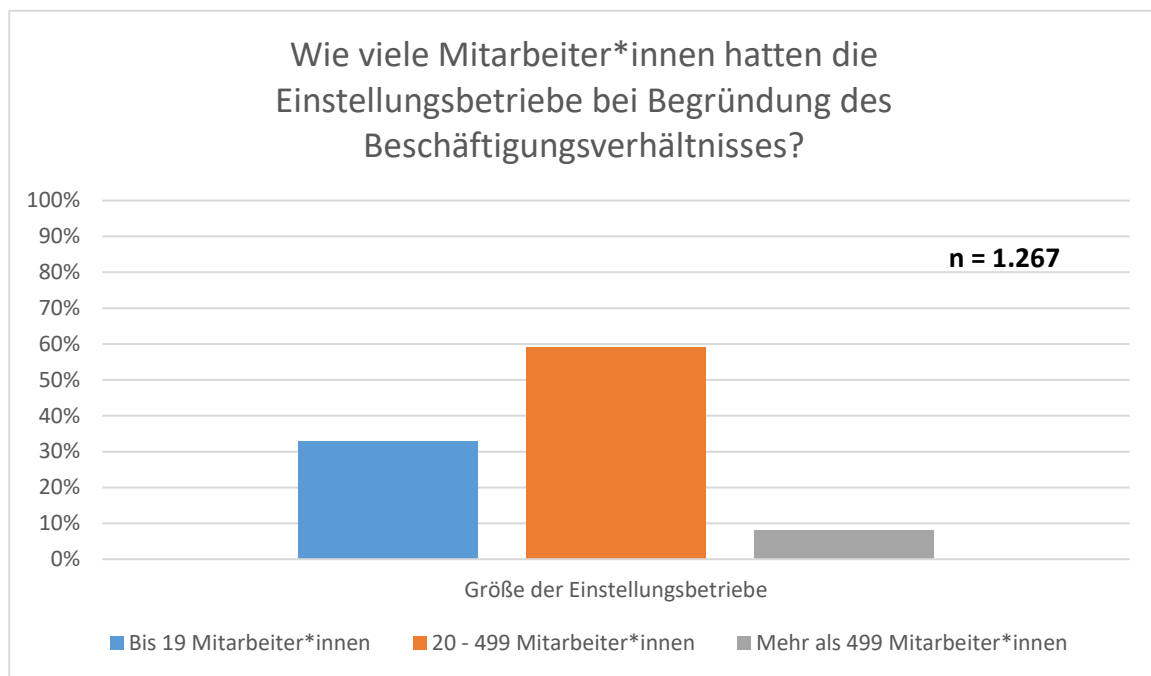
Die Altersverteilung der Budgetnehmenden weist darauf hin, dass das Budget für Arbeit in jeder Altersgruppe eine Alternative zur WfbM sein kann. Insgesamt zeigt die Verteilung eine klare Konzentration auf jüngere und mittlere Altersgruppen, während ältere Personen tendenziell seltener über das Budget für Arbeit begleitet werden.

Die Mehrheit der begleiteten Personen im Budget für Arbeit gehört der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren an. Mit einem Anteil von 54 % stellt diese Gruppe den größten Teil dar. Die Rückmeldungen zeigen, dass das Budget für Arbeit insbesondere von Personen im erwerbsfähigen Kernalter (25 bis 40 Jahre) genutzt wird.

Auffällig ist zudem der hohe Anteil der unter 25-Jährigen, der mit 33 % etwa ein Drittel der erfassten Personen ausmacht. Dies verdeutlicht, dass das Budget für Arbeit bereits in einer frühen Phase des Erwerbslebens eine bedeutende Rolle bei dem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt spielen kann. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass sich Personen unter 25 Jahren häufig noch in Orientierungs- und Qualifizierungsphasen befinden.

Letztlich ist der Anteil der über 40-Jährigen mit 13 % vergleichsweise gering. Das könnte darauf hindeuten, dass Personen ab diesem Alter entweder seltener Zugang zu diesem Instrument haben, bereits anderweitig in den Arbeitsmarkt integriert sind oder in der WfbM ihren Platz in Bezug auf Tätigkeiten und ein soziales Umfeld gefunden haben und diesen somit nicht für ein Budget für Arbeit aufgeben möchten.

5. Größe der Betriebe im Budget für Arbeit



Die Auswertung der Größe der einstellenden Betriebe zeigt zunächst, dass die Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit in mittelgroßen Betrieben (20 bis 499 Mitarbeiter*innen) entstanden sind (59 %), gefolgt von Kleinbetrieben mit bis zu 19 Mitarbeiter*innen (33 %). Großbetriebe mit mehr als 499 Mitarbeiter*innen stellten im Vergleich die wenigsten Budgetnehmenden ein (8 %).

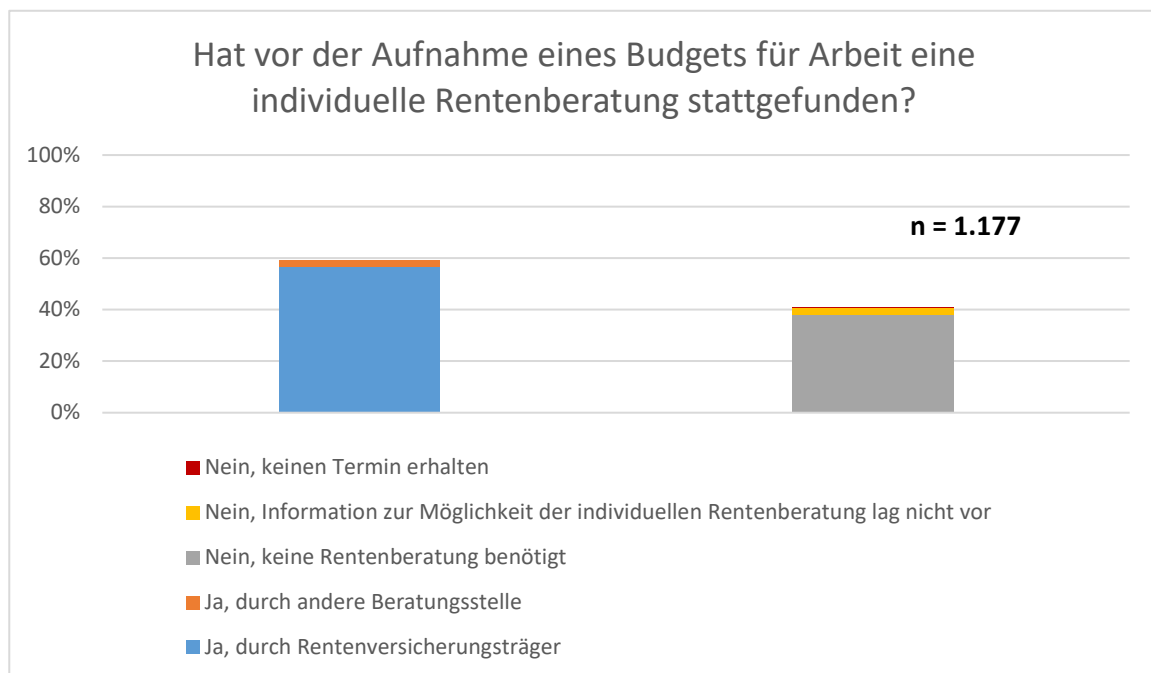
Diese Verteilung ist vor dem Hintergrund gesetzlicher Rahmenbedingungen spannend. So unterliegen Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeiter*innen keiner gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Dennoch stellen sie mit einem Anteil von 33 % einen vergleichsweise hohen Anteil unter den Einstellungsbetrieben. Dies kann als Hinweis auf eine freiwillige Bereitschaft kleiner Unternehmen gewertet werden, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und inklusive Beschäftigung zu ermöglichen – trotz begrenzter personeller und organisatorischer Ressourcen. Sie nutzen damit auch Potenziale und Chancen, die in der Einstellung von Budgetnehmer*innen liegen.

Demgegenüber sind größere Unternehmen ab einer Betriebsgröße von zwanzig Mitarbeiter*innen gem. [§ 154 Abs. 1 SGB IX](#) gesetzlich verpflichtet, Menschen mit einer festgestellten Schwerbehinderung oder anerkannten Gleichstellung zu beschäftigen oder alternativ eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Vor diesem Hintergrund erscheint der geringe Anteil von Großbetrieben (8 %) besonders kritisch. Den Umfrageergebnissen nach wird das Budget für Arbeit von großen Unternehmen wenig genutzt, obwohl hier sowohl strukturelle als auch personelle Voraussetzungen für die Integration in größerem Umfang vorhanden sein sollten.

Besonders kritisch ist dieser Befund auch deshalb, weil Großbetriebe einen erheblichen Anteil am Arbeitsmarkt stellen. Laut [Daten des Statistischen Bundesamts](#) arbeitet etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland in großen Unternehmen. Vor diesem Hintergrund

wird deutlich, dass gerade diese Unternehmensgruppe ein größeres Potenzial für inklusive Beschäftigung bietet, das im Rahmen des Budgets für Arbeit bislang noch nicht ausgeschöpft wird. Dies könnte Anlass geben, die Ursachen hierfür genauer zu untersuchen und gezielte Anreize oder Ansätze zu entwickeln, um insbesondere Großbetriebe stärker in die Umsetzung des Budgets für Arbeit einzubeziehen. Dass Fachpersonen in diesem Zusammenhang vor großen Aufgaben stehen, fasst zum Beispiel das [Inklusive Unternehmensnetzwerk e.V.](#) zusammen: „Inklusive Strukturen in [...] Unternehmen zu entwickeln ist ein komplexes Feld, welches ein übergreifendes Fachwissen erfordert. Es bedarf fester Ansprechpersonen, Sensibilisierungsarbeit in Ihren Teams sowie Aufbau- und Entwicklungszeit.“

6. Individuelle Rentenberatung vor Aufnahme des Budgets für Arbeit



Im Vorfeld der Erhebung wurden dem Projekt „Budgetkompetenz“ im Rahmen des fachlichen Austauschs mit Leistungserbringern vereinzelt Rückmeldungen gegeben, wonach Fragen zur Alters- und Erwerbsminderungsrente in Beratungsgesprächen häufig eine zentrale Rolle spielten und mitunter ein Hemmnis für das Zustandekommen eines Budgets für Arbeit darstellen würden. Auch im das Projekt begleitenden [Peer-Netzwerk](#) spielt das Thema wiederkehrend eine Rolle, so dass dort eine Sondersitzung zur Rente mit externem fachlichem Input angeboten wurde. Aus diesen Anregungen ergab sich die Frage nach der Inanspruchnahme einer individuellen Rentenberatung, die ebenfalls zur Klärung elementarer Fragen bezüglich der Inanspruchnahme eines Budgets für Arbeit herangezogen werden kann.

Die Auswertung zeigt, dass ein Großteil der Budgetnehmer*innen vor Aufnahme einer Beschäftigung im Rahmen des Budgets für Arbeit eine individuelle Rentenberatung in Anspruch nahm. Bei 57 % der Beratungen erfolgte dies durch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung, was die zentrale Rolle der Rentenversicherungsträger als primäre Beratungsstelle für rentenbezogene Fragestellungen im Kontext des Budgets für Arbeit unterstreicht.

Beratungen durch andere Stellen erfolgten nur in 2 % der Fälle und sind demnach zu vernachlässigen. Nach Angaben einzelner Fachdienste handelt es sich hierbei zumeist um Beratungen, die entweder durch den Fachdienst selbst oder durch die [Ergänzende Unabhängige Teilhabeberatung](#) durchgeführt wurden. Dies deutet darauf hin, dass alternative Beratungsstrukturen zwar vorhanden sind, jedoch bislang nur eine untergeordnete Rolle bei der Beratung zu Fragen rund um die Rente spielen.

Auffällig ist, dass 38 % der Befragten angaben, keine Rentenberatung benötigt zu haben. Dieser hohe Anteil wirft Fragen auf, da rentenrechtliche Auswirkungen im Kontext des Budgets für Arbeit grundsätzlich von erheblicher Bedeutung sind, insbesondere im Hinblick auf langfristige Absicherung und mögliche Veränderungen im Leistungsbezug.

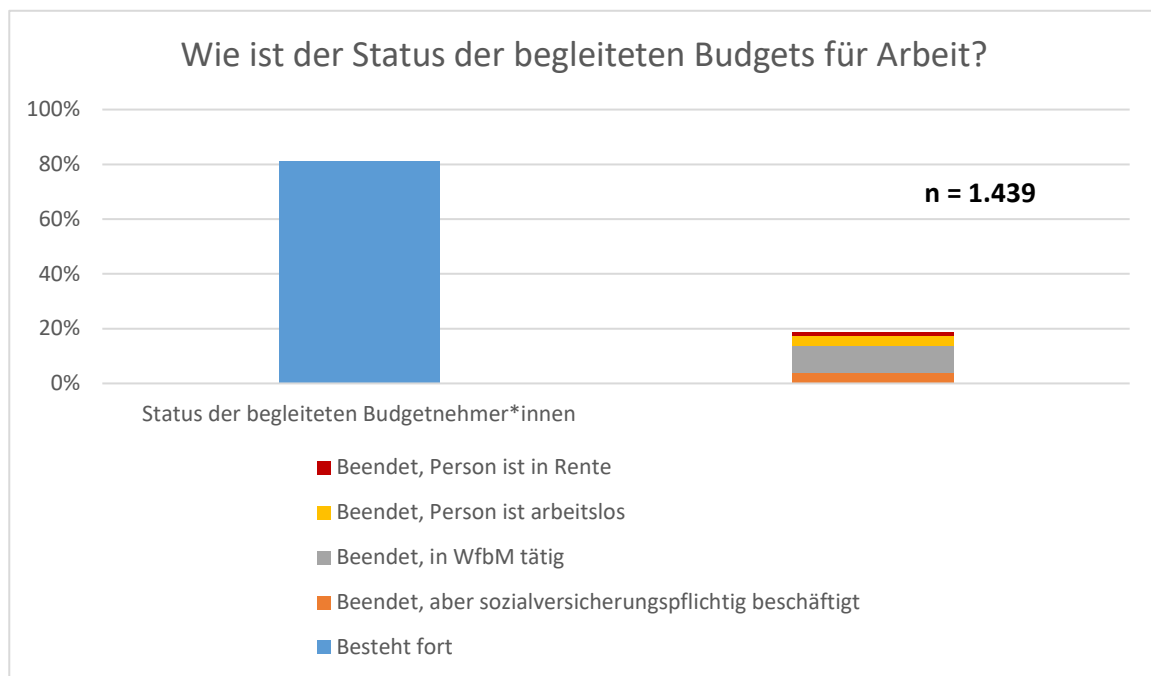
Ein weiterer, auch nur sehr geringer Anteil von 3 % gibt an, dass keine Information über die Möglichkeit einer individuellen Rentenberatung vorlag. Positiv hervorzuheben ist hingegen, dass kein Fall dokumentiert wurde, in dem trotz vorhandenen Bedarfs kein Beratungstermin zustande kam.

Einschränkend ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Organisationen zu dieser Frage Auskunft geben konnten. Als Grund wird angeführt, dass die Durchführung und Ausgestaltung von individuellen Rentenberatungen nicht durchgängig dokumentiert wird.

Insgesamt zeigt sich, dass Rentenberatung zwar mehrheitlich stattfindet und institutionell verankert ist, jedoch sowohl hinsichtlich der Inanspruchnahme als auch der Dokumentation und Information noch Verbesserungspotenziale bestehen. Aufgrund der teilweise erheblichen finanziellen Auswirkungen ist ein weiteres Ausschöpfen dieser Potenziale zu befürworten.

Das Projekt „Budgetkompetenz“ spricht eine klare Empfehlung für die Inanspruchnahme einer individuellen Rentenberatung aus, sofern seitens der Budgetnehmer*innen ein entsprechender Wunsch besteht – idealerweise auch in begleiteter Form. Die Deutsche Rentenversicherung bietet rechtsverbindliche und kostenlose Beratung zu Rentenfragen an.

7. Status der begleiteten Budgets für Arbeit



Zur Einschätzung der Nachhaltigkeit des Budgets für Arbeit wurde der aktuelle Status der begleiteten Beschäftigungsverhältnisse erhoben. Die Ergebnisse zeigen, dass 81 % der Budgets für Arbeit weiterhin bestehen. Dies kann grundsätzlich als positives Signal gewertet werden, da es auf eine hohe Stabilität der geschaffenen Beschäftigungsverhältnisse hindeutet und folglich auch auf einen inklusiven Arbeitsmarkt.

Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass ein Teil der Beschäftigungsverhältnisse beendet wurde. So kehrten 10 % zurück in eine WfbM, was darauf hinweisen könnte, dass die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt nicht in allen Fällen dauerhaft gelingt und für einige Personen die WfbM weiterhin eine Rückversicherung darstellt. Ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann jedoch mit Aufnahme eines neuen Reha-Verfahrens auch zu einem späteren Zeitpunkt wieder begonnen werden.

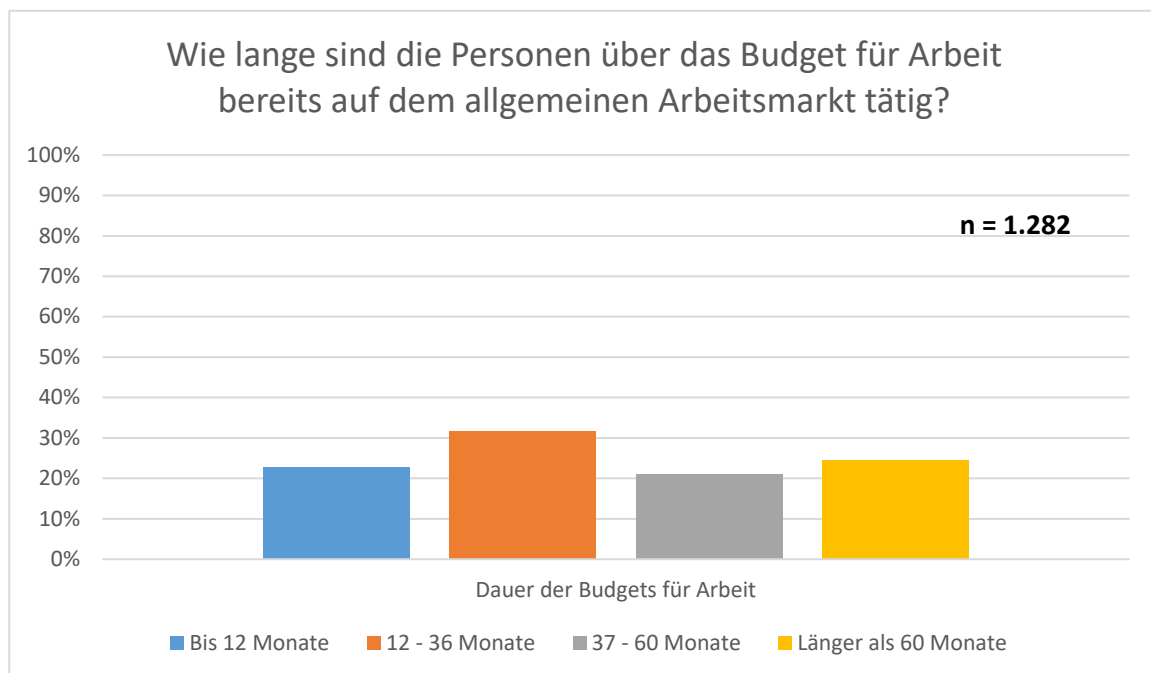
Ein kleinerer Anteil von 4 % der ehemaligen Budgetnehmer*innen ist weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt – ohne das Budget für Arbeit. Dies kann als Anhaltspunkt auf eine nachhaltige Integration gewertet werden, bei der die Förderung perspektivisch nicht mehr erforderlich ist. Allerdings bleibt unklar, ob und in welchem Umfang andere Unterstützungsleistungen in Anspruch genommen werden, da dies im Rahmen der Erhebung nicht erfasst wurde.

Des Weiteren zeigen die Ergebnisse, dass 3 % der Personen nach Beendigung des Budgets für Arbeit in die Arbeitslosigkeit übergingen. Vor dem Hintergrund des Wunsch- und Wahlrechts von Menschen mit Behinderung ist dies differenziert zu betrachten, da Arbeitslosigkeit in Einzelfällen auch eine bewusst gewählte Alternative zur Rückkehr in eine WfbM darstellen kann. Gleichwohl bleibt Arbeitslosigkeit aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive kritisch zu bewerten, da sie stärkster Indikator sozialer Exklusion ist.

Ein sehr geringer Anteil von 1 % der Personen befindet sich im Rentenbezug, was angesichts der insgesamt betrachteten Zielgruppe nicht überraschend erscheint.

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf eine überwiegend stabile Nutzung des Budgets für Arbeit hin, machen jedoch zugleich deutlich, dass Brüche in den Erwerbsverläufen auftreten und die nachhaltige Integration nicht in allen Fällen gelingt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Begleitung sowie einer verbesserten Nachverfolgung der individuellen Erwerbsverläufe.

8. Bestandsdauer der begleiteten Budgets für Arbeit

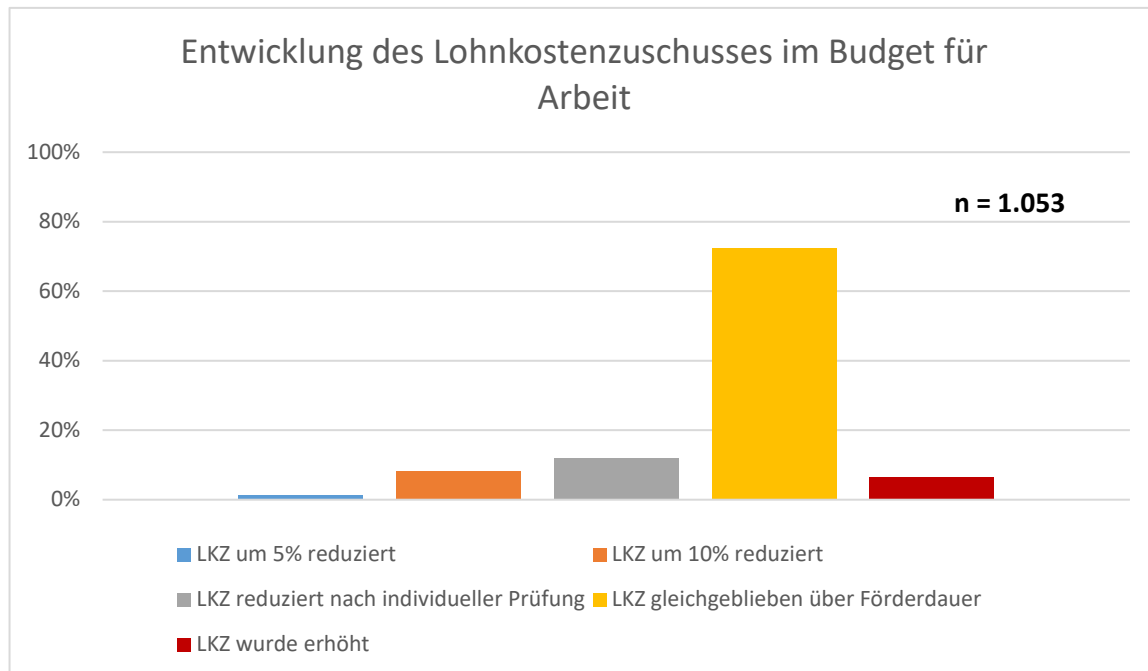


Die Auswertung zur Dauer der Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen des Budgets für Arbeit zeigt ein insgesamt differenziertes Bild. 32 % der Budgetnehmenden waren zwischen 12 und 36 Monaten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Dies deutet darauf hin, dass sich ein erheblicher Teil der Budgetverhältnisse zumindest mittelfristig stabilisiert und über die initiale Einstiegsphase hinaus Bestand hat.

Gleichzeitig verteilen sich die übrigen Anteile gleichmäßig auf kürzere und längere Beschäftigungsdauern. So befinden sich 23 % der Personen noch in einer frühen Phase von bis zu 12 Monaten, während 21 % bereits zwischen 37 und 60 Monaten beschäftigt sind. Bemerkenswert ist zudem, dass mit 24 % ein erheblicher Anteil der Beschäftigungsverhältnisse länger als fünf Jahre besteht. Dies kann als Hinweis auf eine gelingende langfristige Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gewertet werden.

Dennoch ist bei der Interpretation der Ergebnisse eine differenzierte Betrachtung erforderlich. So zeigen sich regionale Unterschiede, die unter anderem darauf zurückzuführen sein könnten, dass einzelne Regionen bereits vor der gesetzlichen Verankerung des Budgets für Arbeit in § 61 SGB IX als Modellregionen fungierten und somit über längere Erfahrung mit dem Instrument verfügen. Organisationen aus diesen Regionen dokumentierten auch länger andauernde Beschäftigungsverhältnisse. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Aussagekraft der Daten stark von der Anzahl der jeweils begleiteten Budgets für Arbeit abhängt. Leistungserbringer mit einer geringen Fallzahl geben teilweise keine längerfristigen Beschäftigungsverhältnisse (z. B. über 37 Monate hinaus) an. Dies kann so gedeutet werden, dass sie erst seit wenigen Jahren das Budget für Arbeit umsetzen. Demgegenüber berichten Fachdienste mit größerem Erfahrungshintergrund, bezogen auf die Anzahl begleiteter Personen im Budget für Arbeit, häufiger von Beschäftigungsverhältnissen, die bis zu 36 Monate oder länger bestehen.

9. Veränderungen des Lohnkostenzuschusses über die Dauer des Budgets für Arbeit



Die Auswertung zur Entwicklung des Lohnkostenzuschusses im Rahmen des Budgets für Arbeit zeigt, dass dieser in der überwiegenden Mehrheit der Fälle stabil bleibt. So berichteten 72 % der befragten Fachdienste, dass der Lohnkostenzuschuss über die bisherige Förderdauer hinweg unverändert blieb. Dies kann generell positiv bewertet werden, da eine konstante Förderung vor allem für Betriebe eine hohe Planungssicherheit schafft. Gleichzeitig trägt dies dazu bei, dass Budgetnehmer*innen die notwendige und vertraute Unterstützung, wie es die Bundesgesetzgebung vorsieht, langfristig erhalten können.

Dennoch zeigen die Ergebnisse auch, dass es in Teilen zu Reduzierungen des Lohnkostenzuschusses kommt. Während pauschale Kürzungen des Lohnkostenzuschusses um 5 % (1 %) bzw. 10 % (8 %) vergleichsweise selten auftreten, werden in 12 % der Fälle Anpassungen auf Grundlage individueller Prüfungen vorgenommen. Letzteres ist grundsätzlich als sachgerechter Ansatz zu bewerten, da nur eine individuelle Prüfung den personenzentrierten Bedarf berücksichtigen kann. Pauschale Reduzierungen hingegen sind kritisch zu sehen, da sie die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe der einzelnen Personen nicht einbeziehen und somit dem Rechtsanspruch einer personenzentrierten Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben nicht gerecht werden.

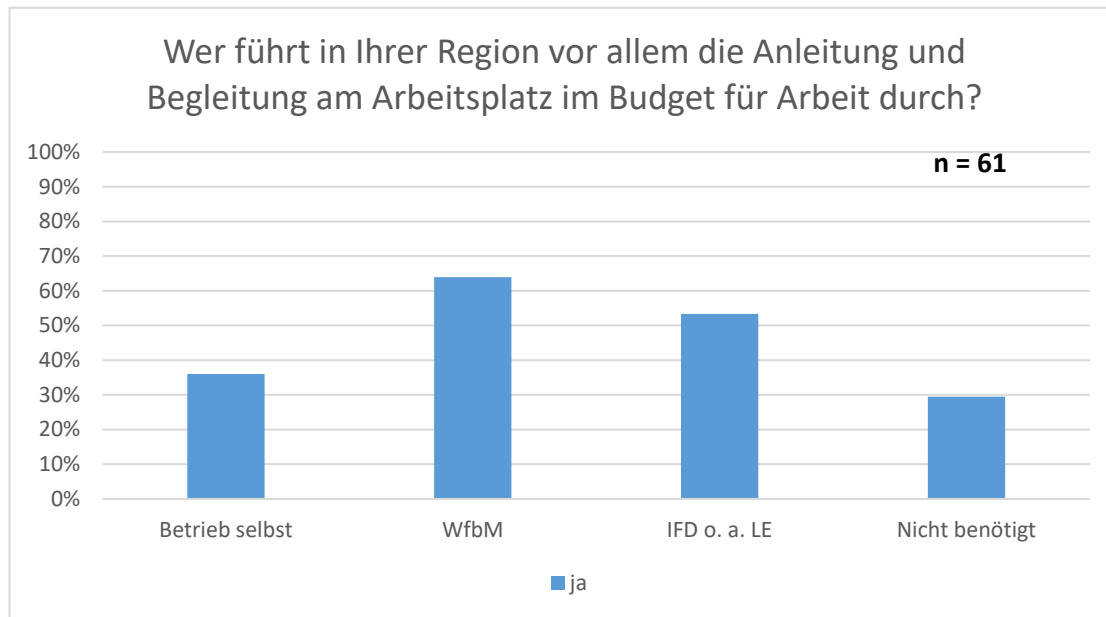
In einzelnen Rückmeldungen – insbesondere aus Nordrhein-Westfalen – wird zudem darauf hingewiesen, dass [im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbandes Rheinland \(LVR\) eine pauschalierte Absenkung des Lohnkostenzuschusses³](#) vorgesehen ist; dort wurde eine Reduktion des Lohnkostenzuschusses auf 60 % ab dem sechsten Beschäftigungsjahr festgeschrieben. Solche standardisierten Regelungen verdeutlichen regionale Unterschiede in der

³ Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung ist das Dokument online nicht verfügbar. Das Projektteam hat die Hoffnung, dass zeitnah das Dokument wieder verfügbar wird und wird ggf. eine neue Verlinkung setzen.

Förderpraxis und werfen die Frage auf, inwieweit langfristige Beschäftigungsverhältnisse dadurch beeinflusst werden.

Ein kleiner Anteil von 6 % berichtet darüber hinaus von einer Erhöhung des Lohnkostenzuschusses. Dies kann als Hinweis darauf verstanden werden, dass in bestimmten Fällen ein steigender Unterstützungsbedarf anerkannt und entsprechend berücksichtigt wird, was dem Grundsatz der individuellen Förderung entspricht.

10. Zuständigkeit für die Anleitung und Begleitung im Budget für Arbeit



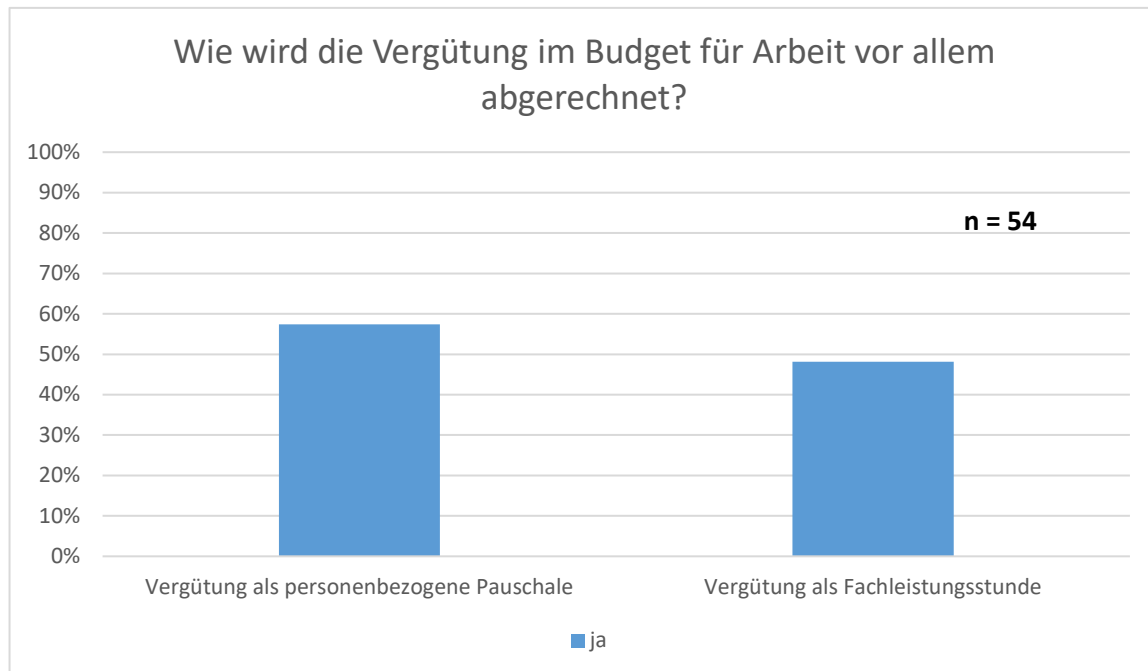
Die Auswertung zur Durchführung der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz im Rahmen des Budgets für Arbeit zeigt zunächst, dass ein Großteil der Budgetnehmenden Unterstützung in Anspruch nimmt. In 30 % der Fälle weisen die Befragten darauf hin, dass keine Anleitung oder Begleitung benötigt wird, während in 70 % der Fälle ein entsprechender Unterstützungsbedarf besteht. Dies zeigt eine zentrale Bedeutung begleitender Hilfen für die Nachhaltigkeit von Beschäftigungsverhältnissen über das Budget für Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf. Es bleibt unklar, ob einige Budgetnehmende, die zum Erhebungszeitpunkt keine Anleitung und Begleitung benötigen, diese Unterstützung zu einem früheren Zeitpunkt in Anspruch genommen haben.

Auffällig ist, dass die Anleitung und Begleitung in 36 % der Fälle durch die Betriebe selbst übernommen wird. Es unterstreicht die Ergebnisse anderer Studien, dass viele Arbeitgeber*innen diese Aufgabe nicht eigenständig leisten können und auf externe Unterstützung angewiesen sind⁴. Mögliche Gründe hierfür könnten fehlende zeitliche, personelle oder fachliche Ressourcen sein.

Demgegenüber zeigt sich, dass insbesondere WfbM mit einem Anteil von 64 % eine zentrale Rolle in der Anleitung und Begleitung einnehmen. Auch IFD sowie andere Leistungserbringer sind mit 53 % häufig beteiligt. Dies verdeutlicht, dass die Umsetzung des Budgets für Arbeit in der Praxis maßgeblich von externen Unterstützungsstrukturen getragen wird. Die Einbindung von WfbM und IFD ist mithin als notwendige Voraussetzung für stabile Beschäftigungsverhältnisse zu interpretieren, insbesondere bei höherem Unterstützungsbedarf. Dies scheint beim Budget für Arbeit gegeben, da es auf den Übergang von Personen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist und eine Gewährung durch den Leistungsträger bis zum Renteneintritt erfolgen kann.

⁴ U.a. im [Praxisbericht zum Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“](#)

11. Weitere Informationen zur Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz im Budget für Arbeit

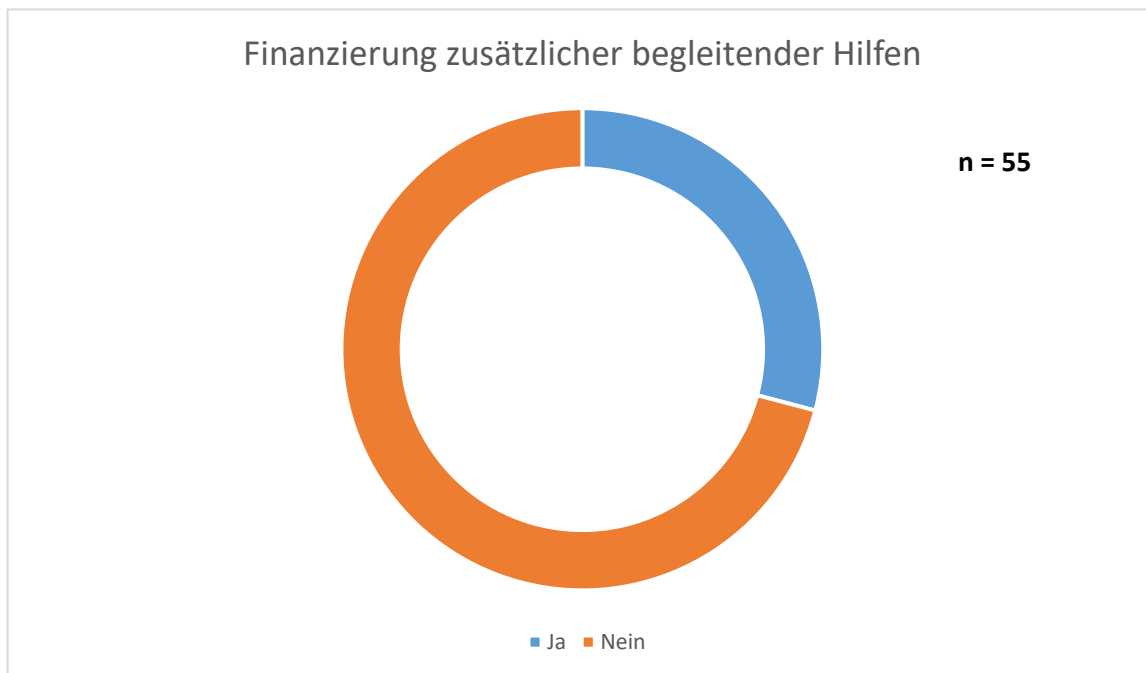


Die Auswertung zur Vergütungsstruktur im Budget für Arbeit zeigt ein uneinheitliches Bild. Sowohl die Abrechnung über personenbezogene Pauschalen (57 %) als auch über Fachleistungsstunden (48 %) sind in der Praxis verbreitet. Die Rückmeldungen zeigten deutliche regionale Unterschiede in der Ausgestaltung der Vergütungssystematik auf, wenngleich vor allem teilnehmende Organisationen aus Niedersachsen darauf hinwiesen, dass die Anleitung und Begleitung als Fachleistungsstunde regelhaft vergütet wird. Niedersachsen war allerdings das einzige Bundesland, zu dem sich eine homogene Aussage treffen ließ.

Aus den Ergebnissen geht demnach hervor, dass kein einheitliches Abrechnungsmodell etabliert ist. Während personenbezogene Pauschalen eine höhere Planungssicherheit und geringeren administrativen Aufwand ermöglichen können, bieten Fachleistungsstunden tendenziell eine genauere Abbildung individueller Unterstützungsbedarfe. Die parallele Anwendung beider Systeme deutet darauf hin, dass unterschiedliche strukturelle Logiken nebeneinander bestehen. Vor diesem Hintergrund erscheint eine stärkere fachliche Diskussion über Vor- und Nachteile der jeweiligen Abrechnungsformen sinnvoll, insbesondere im Hinblick auf Personenzentrierung, Effizienz, Praktikabilität aber auch angemessene Entlohnung der Leistungserbringer.

Verschiedene Träger meldeten darüber hinaus zurück, dass die personenbezogenen Pauschale unterschiedlich hoch ausfällt und sich nach Umfang des Unterstützungsbedarfs der budgetnehmenden Person richtet. Demgegenüber standen Angaben für die Vergütung der Leistungserbringer per Fachleistungsstunde. Die Abweichung innerhalb dieser Finanzierungsform fiel deutlich geringer aus. Vier Organisationen wiesen darauf hin, dass die Leistungserbringer mit beiden Finanzierungsformen Erfahrungen gemacht haben, was eine Organisation damit begründete, dass der Leistungserbringer in mehreren Kommunen tätig ist. Hier werden die teilweise erheblichen Auswirkungen des Föderalismus und individueller kommunaler

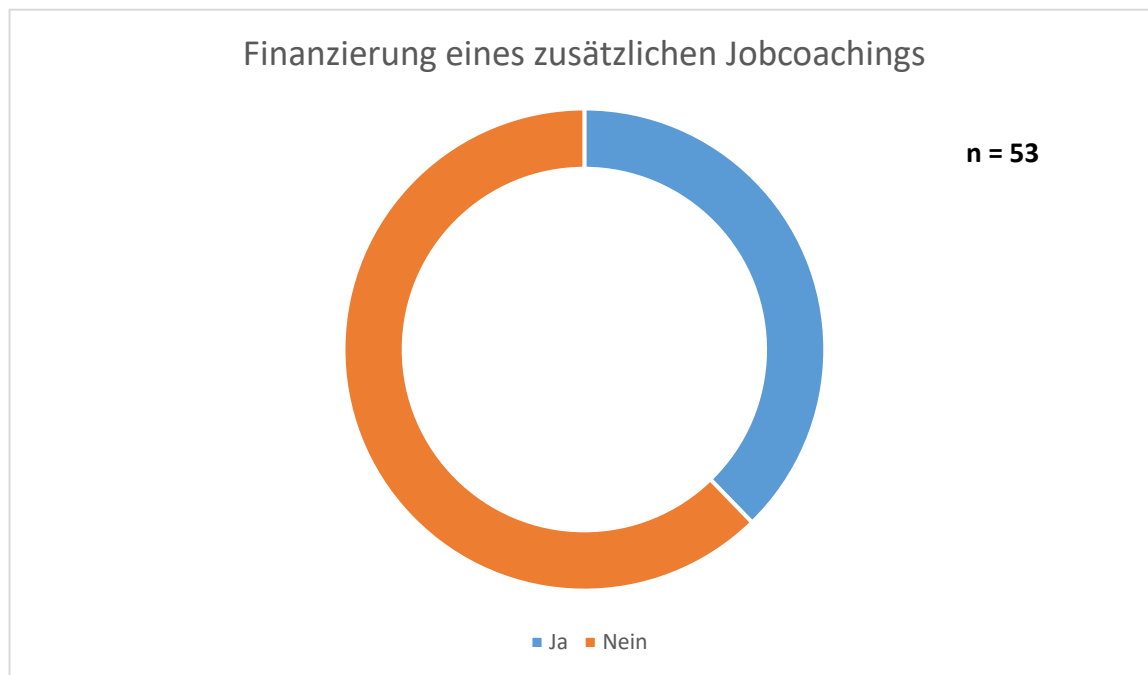
Strukturen besonders deutlich. Es zeigt sich, dass sowohl die Finanzierung als auch die Umsetzung der Anleitung und Begleitung unterschiedlich ist. Positiv ist, dass es viele Möglichkeiten gibt diese Unterstützung umzusetzen, was ein hohes Maß an Personenzentrierung ermöglicht.



Die Auswertung zeigt, dass zusätzliche Finanzierungen zur beruflichen Sicherung – beispielsweise über begleitende Hilfen im Arbeitsleben gemäß [§ 185 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX](#) – in der Mehrheit der Regionen keine Anwendung finden. 71 % der Befragten geben an, über keine entsprechenden Erfahrungen zu verfügen, während lediglich 29 % zusätzlich finanzierte Unterstützungsleistungen nutzen.

Dies deutet darauf hin, dass ergänzende Unterstützungsleistungen zur Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen des Budgets für Arbeit bislang eher selten eingesetzt werden. Hierbei ist anzumerken, dass gerade solche zusätzlichen Hilfen einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Sicherung von Arbeitsverhältnissen leisten können, insbesondere bei erhöhtem Unterstützungsbedarf. Insbesondere, wenn sich die individuellen Bedarfe oder die Situation am Arbeitsplatz ändern, können ergänzende Unterstützungsleistungen positive Auswirkungen haben.

Die geringe Nutzung könnte auf Informationsdefizite, fehlende Zuständigkeiten oder strukturelle Hürden bei der Beantragung und Bewilligung dieser Leistungen hinweisen. Insgesamt zeigt sich somit ein bislang unzureichend ausgeschöpftes Potenzial ergänzender Förderinstrumente, das im Sinne einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration stärker in den Blick genommen werden könnte.



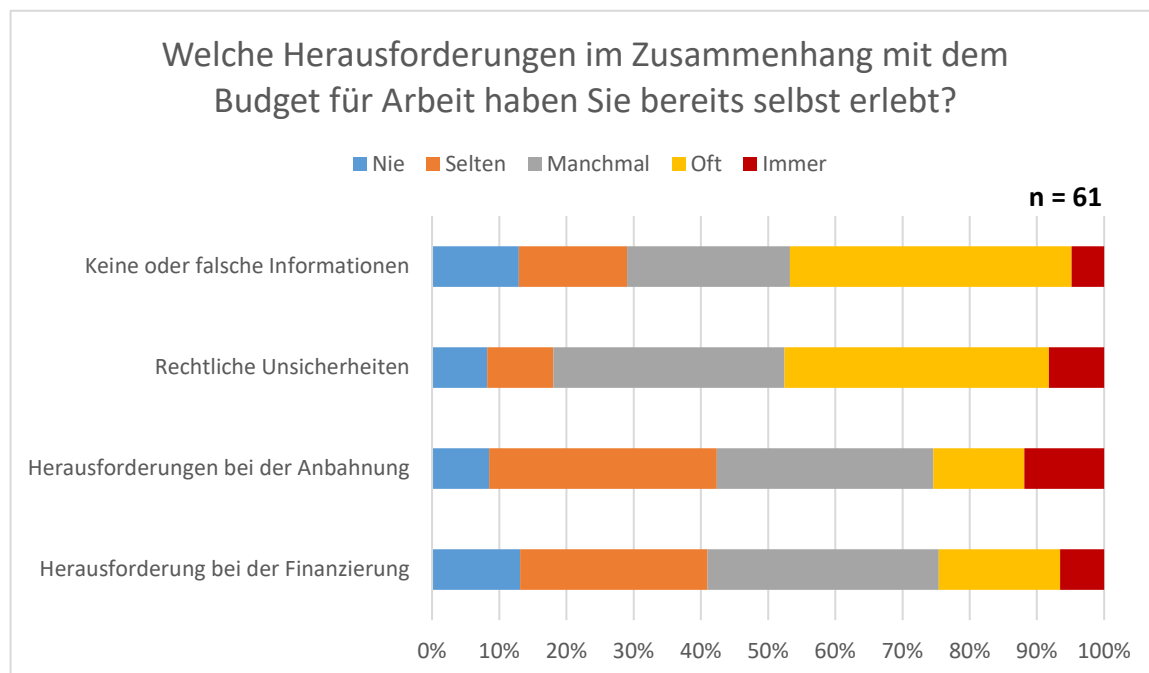
Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die arbeitsmarktbezogene Integration über das Budget für Arbeit in Verbindung mit einem Jobcoaching am Arbeitsplatz gemäß [§ 49 SGB IX](#) in vielen Regionen bislang keine etablierte Praxis darstellt. So geben 64 % der Organisationen an, dass sie keine Erfahrungen mit einer entsprechenden zusätzlichen Finanzierung gemacht haben. Dem entgegen berichten 38 %, auf ein solches erweitertes Unterstützungsangebot zurückgreifen.

Dies lässt darauf schließen, dass ein ergänzendes Angebot, das grundsätzlich auf eine schnelle individuelle Stabilisierung am Arbeitsplatz ausgerichtet ist und in der Regel eine langfristige Wirkung hat, bislang nur begrenzt genutzt wird.

Mögliche Ursachen könnten in unzureichender Bekanntheit der zusätzlichen Finanzierungsoption eines Jobcoachings liegen. Gleichzeitig zeigt der Anteil der positiven Rückmeldungen, dass Jobcoaching dort, wo es eingesetzt wird, bereits als praktikables Instrument wahrgenommen wird. Es könnte sinnvoll sein, vermehrt auf die Möglichkeit des Jobcoachings in Verbindung mit dem Budget für Arbeit hinzuweisen.

Insgesamt deutet sich somit an, dass die Potenziale des Jobcoachings im Kontext des Budgets für Arbeit noch nicht umfassend ausgeschöpft werden und eine stärkere Verbreitung sowie strukturelle Verankerung sinnvoll sind, um die Chance auf einen nachhaltigen Verbleib auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.

12. Herausforderungen im Budget für Arbeit



Im fachlichen Austausch mit Leistungserbringern und Budgetnehmenden wurden wiederholt ähnliche Herausforderungen bei der Umsetzung des Budgets für Arbeit beschrieben. Diese wurden zu vier Themenfeldern zusammengefasst und in der Befragung als Einschätzungsfrage aufgenommen, um ihre praktische Relevanz zu untersuchen.

Die Auswertung der Einschätzungen zu Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Budget für Arbeit zeigt ein insgesamt vielschichtiges Bild. Besonders hervorzuheben ist, dass Herausforderungen nicht als Ausnahme, sondern als wiederkehrende Erfahrung beschrieben werden.

Am deutlichsten tritt dies im Bereich fehlender oder unzureichender Informationen hervor. Insgesamt geben 47 % der befragten Leistungserbringer an, dass dieses Problem oft/immer auftritt. Dies weist auf erhebliche Defizite in der Informationsverfügbarkeit, -weitergabe und -qualität bei zentralen Akteuren wie Leistungsträgern, Arbeitgeber*innen und Beratungsstellen hin. Angesichts der Komplexität des Budgets für Arbeit ist dies besonders kritisch, da fehlerhafte oder fehlende Informationen direkte Auswirkungen auf Zugangs- und Teilhabechancen haben können.

Auch rechtliche Unsicherheiten stellen ein zentrales Problemfeld dar. Es geben 47 % der befragten Leistungserbringer an, dass sie oft/immer mit ungeklärten Fragen etwa zur Rentenabsicherung, zum Rückkehrrecht in die WfbM oder zur Grundsicherung konfrontiert sind. Für die beteiligten Fachkräfte kann dies die Beratung erschweren und für Budgetnehmende die Entscheidung für ein Budget für Arbeit mit zusätzlicher Unsicherheit verbinden.

Die Herausforderungen bei der Anbahnung von Budgets für Arbeit verteilen sich hingegen breiter über die Skala. Während ein Teil der Befragten (34 %) hier nur selten Schwierigkeiten sieht, geben 26 % der Leistungserbringer an, dass diese oft/immer auftreten. Dies spricht für

eine heterogene Praxis, in der die Rahmenbedingungen stark von regionalen oder institutionellen Faktoren abhängen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Finanzierung des Budgets für Arbeit. Hier liegt der Schwerpunkt im mittleren Bereich (manchmal: 34%), während gleichzeitig 25% der befragten Leistungserbringer von häufigen oder dauerhaften Problemen berichten. Dies deutet darauf hin, dass finanzielle Fragestellungen zwar nicht durchgängig problematisch sind, jedoch gelegentlich zu Herausforderungen führen und damit keine stabile Grundlage in allen Fällen gegeben ist.

13. Zusammenfassung und zentrale Erkenntnisse

Die Ergebnisse der dritten bundesweiten Erhebung zeigen, dass sich das **Budget für Arbeit zunehmend als Instrument zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt etabliert**. Die hohe Zahl weiterhin bestehender Beschäftigungsverhältnisse sowie die vielfach mehrjährige Bestandsdauer der Budgets für Arbeit sprechen für eine grundsätzlich **stabile und nachhaltige Wirkung des Instruments**. Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse, dass die **Umsetzung bundesweit sehr unterschiedlich** erfolgt und von regionalen Strukturen, Zuständigkeiten und Finanzierungssystemen geprägt ist.

Besonders deutlich wird die **zentrale Bedeutung begleitender Unterstützungsleistungen**. Anleitung, Begleitung und ergänzende Unterstützungsangebote durch Werkstätten, Integrationsfachdienste und andere Leistungserbringer bilden vielfach die Grundlage für erfolgreiche und langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass zusätzliche Förderinstrumente wie Jobcoaching oder **begleitende Hilfen im Arbeitsleben bislang noch nicht flächendeckend genutzt** werden.

Die Befragung macht zudem deutlich, dass **Informationsdefizite, rechtliche Unsicherheiten und regionale Unterschiede** weiterhin wesentliche Herausforderungen darstellen. Um das Potenzial des Budgets für Arbeit stärker auszuschöpfen, bedarf es daher einer **besseren Information aller Beteiligten, transparenter Beratungsstrukturen** sowie einer **stärkeren Orientierung an personenzentrierten und nachvollziehbaren Qualitätsstandards** bei der Umsetzung.

Zentrale Ergebnisse/Erkenntnisse

- Das Budget für Arbeit ermöglicht überwiegend stabile und langfristige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Die Mehrheit der Budgets für Arbeit besteht auch nach mehreren Jahren weiterhin fort.
- Begleitende Unterstützung durch Fachdienste, WfbM und IFD bleibt ein zentraler Erfolgsfaktor.
- Kleine und mittlere Unternehmen tragen die Umsetzung des Budgets für Arbeit derzeit stärker als Großunternehmen.
- Informationsdefizite und rechtliche Unsicherheiten gehören weiterhin zu den größten Hemmnissen.
- Eine frühzeitige und individuelle Rentenberatung kann dazu beitragen, Unsicherheiten abzubauen und fundierte Entscheidungen für oder gegen ein Budget für Arbeit zu ermöglichen.
- Zusätzliche Unterstützungsinstrumente wie Jobcoaching und begleitende Hilfen im Arbeitsleben werden bislang nur begrenzt genutzt.
- Zwischen Bundesländern, Kommunen und Leistungsträgern bestehen erhebliche Unterschiede bei Finanzierung, Begleitung und Umsetzung.

- Die Ergebnisse zeigen eine überwiegend stabile Förderpraxis und verdeutlichen dabei zugleich den Konflikt zwischen pauschalierten Kürzungsregelungen und einer personenzentrierten Förderung.
- Das Potenzial des Budgets für Arbeit ist noch nicht ausgeschöpft und erfordert weitere Anstrengungen in Beratung, Information und struktureller Verankerung.



Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds