

# **LWL-Budget für Arbeit**

**Förderrichtlinien  
mit Durchführungshinweisen  
ab dem 01.01.2023**

## **Präambel**

Nach Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention vom 26.03.2009 haben Menschen mit Behinderungen Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Mit der Umsetzung der zweiten Stufe des Bundesteilhabegesetzes zum 01.01.2018 sowie des Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (Teilhabestärkungsgesetz) vom 09.06.2021 wurden die gesetzlichen Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in Teilen neu gefasst. Der Landschaftsverband Westfalen-Lippe bündelt mit dem LWL-Budget für Arbeit gesetzliche und ergänzende Leistungen zur Unterstützung des Übergangs in Arbeit und Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Den zentralen Gedanken des SGB IX wird durch die Umsetzung des Wunsch- und Wahlrechtes sowie die Bereitstellung personenzentrierter Leistungen und qualifizierter Beratung für betroffene Menschen und deren Arbeitgebende Rechnung getragen.

Das LWL-Budget für Arbeit fördert den Werkstattwechsel oder den Wechsel von einem Anderen Leistungsanbieter und umfasst die Budgetleistungen nach § 61 SGB IX (Budget für Arbeit) und § 61a SGB IX (Budget für Ausbildung) für Menschen mit wesentlicher Behinderung, die bereits in eine Werkstatt (WfbM) nach § 58 SGB IX oder bei einem Anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX aufgenommen wurden und auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln möchten.

Ergänzend umfasst die Förderung aus dem LWL-Budget für Arbeit die Werkstattalternative und beinhaltet neben einem Zuschuss zu den Lohnkosten weitere inklusionsfördernde Leistungen für Personen mit wesentlicher Behinderung oder besonderer beruflicher Betroffenheit, denen eine Alternative zur WfbM aufgezeigt wurde und die den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt einschlagen möchten.

Die Leistungen sind teilweise miteinander kombinierbar und werden gegenüber den Leistungsberechtigten und deren Arbeitgebenden aus einer Hand erbracht. In diesen Richtlinien werden deshalb die Leistungen des LWL-Budgets für Arbeit nicht zweigeteilt, sondern in Form eines übersichtlichen Leistungskatalogs dargestellt. Gegenstand dieser Richtlinien sind nicht die flankierenden Leistungen neben dem Budget für Arbeit (Begleitende Hilfen im Arbeitsleben, Unterstützung durch Integrationsfachdienste, Jobcoaching etc.).

## **§ 1 Personenkreis**

Gefördert wird die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt, und zwar folgender Gruppen:

1. Werkstattbeschäftigte in westfälisch-lippischen WfbM oder bei Anderen Leistungsanbietern, die sich gezielt und in Kooperation mit einem Integrationsfachdienst (IFD) auf ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten und in ein solches wechseln (§§ 61, 61a SGB IX).

2. Menschen mit wesentlicher Behinderung, wenn für diese durch das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis eine Alternative zur Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen oder bei Anderen Leistungsanbietern ermöglicht wird (sog. WfbM-Alternativfälle).
3. Junge Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung (STAR-Zielgruppe), die sich gezielt und in Kooperation mit einem IFD auf ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorbereiten möchten.
4. Beruflich besonders betroffene arbeitssuchende Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung aufgrund einer psychiatrischen Diagnose.

#### *Durchführungshinweise (DH)*

##### *1.1*

*Zu § 1 Ziffer 1 RL:*

*Zum geförderten Personenkreis gehören Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX.*

*Die Anerkennung einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung ist keine Voraussetzung für die Leistungsgewährung.*

##### *1.2*

*Zu § 1 Ziffern 2-4 RL:*

*Zum geförderten Personenkreis gehören Menschen mit Schwerbehinderung oder Personen, die Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt sind, im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX.*

*Dies muss durch einen Schwerbehindertenausweis (§ 152 SGB IX) oder einen Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 SGB IX) nachgewiesen werden. Menschen mit einer Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 SGB IX können nicht gefördert werden.*

##### *1.3*

*Voraussetzung für die Förderung als Werkstattalternativfall nach § 1 Ziffer 2 RL ist, dass die hohe Wahrscheinlichkeit einer Werkstattaufnahme durch den IFD anhand einer „Fachdienstlichen Stellungnahme LWL-Budget für Arbeit“ begründet und zusätzlich z. B. durch einen Bericht der Agentur für Arbeit, eines anderen Reha-Trägers, einer Schule oder eines Bildungsträgers belegt wird.*

##### *1.4*

*Gefördert werden darüber hinaus junge Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie mit sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung (STAR-Zielgruppe) nach § 1 Ziffer 3 RL, wenn sie planen, nach einer berufsvorbereitenden Maßnahme von maximal 12 Monaten Dauer, in Kooperation mit dem IFD in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu wechseln.*

1.5

Zum Personenkreis nach § 1 Ziffer 4 RL gehören auch Menschen, denen im so genannten Amtshilfverfahren<sup>1</sup> die Schwerbehinderteneigenschaft aufgrund einer psychiatrischen Diagnose attestiert wurde. Zur Vorbereitung der Durchführung des Amtshilfverfahrens kann der IFD eingeschaltet werden. Sollte durch das Amtshilfverfahren kein Grad der Behinderung von mindestens 50 festgestellt werden, ist keine Förderung möglich. Eine „Gleichstellung“ im Rahmen des Amtshilfverfahrens ist nicht möglich.

## **§ 2 Förderleistungen**

Das LWL-Budget für Arbeit umfasst folgende Leistungen:

1. Laufende Leistungen für Werkstattwechsler:innen gem. § 3 RL Ziffer 1 bis 3 (Lohnkostenzuschüsse) sowie die Aufwendungen für Anleitung und Begleitung gem. § 3 RL Ziffer 4
2. Inklusionsprämie gem. § 4 RL
3. Inklusionsbudget gem. § 5 RL
4. Laufende Leistungen für Werkstattalternativfälle gem. § 6 RL

Daneben zählen die Förderleistungen aus dem LWL-Budget für Ausbildung gem. § 7 RL zum Bestandteil des LWL-Budgets für Arbeit.

## **§ 3 Laufende monatliche Leistungen für WfbM-Wechsler:innen**

### (1) Lohnkostenzuschüsse

- (a) Arbeitgebende, die Werkstattbeschäftigte aus dem Arbeitsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters sozialversicherungspflichtig und für mindestens 12 Monate in ein Arbeitsverhältnis einstellen, können zur Abgeltung der außergewöhnlichen Belastung und der personellen Unterstützung, die sich aus der Art oder Schwere der Behinderung der Menschen mit Behinderung ergeben, für den Zeitraum dieser Beschäftigung laufende monatliche Leistungen erhalten. Voraussetzung ist, dass vorher die Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters nach § 63 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX durch den LWL als überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe erbracht wurden.
- (b) Gleiches gilt auch für Werkstattbeschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM oder aus dem Berufsbildungsbereich eines Anderen Leistungsanbieters, wenn durch eine Stellungnahme hinreichend bestätigt wird, dass ohne eine Förderung mit dem LWL-Budget für Arbeit ein Wechsel in den sowie ein langfristiger

---

<sup>1</sup> Amtshilfverfahren: Nachweis der Schwerbehinderteneigenschaft bei psychisch behinderten Menschen, die wegen mangelnder Krankheitseinsicht oder therapeutischer Kontraindikation keinen Antrag auf ein Feststellungsverfahren nach dem SGB IX stellen. Dies erfolgt durch eine Stellungnahme nach Aktenlage der medizinischen Dienste des LWL-Amtes für Soziales Entschädigungsrecht zum Vorliegen eines Grads der Behinderung von 50 oder mehr.

Verbleib im Arbeitsbereich der WfbM oder des Anderen Leistungsanbieters in Leistungsträgerschaft des LWL zu erwarten wäre.

- (c) Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse betragen je nach Einzelfall bis zu 75 % des bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnes (§ 61 SGB IX). Der bereinigte Arbeitnehmerbruttolohn ergibt sich aus allen Arbeitnehmerbruttolohnkosten abzüglich sämtlicher Lohnkostenzuschüsse Dritter.
- (d) Die Förderhöhe darf in der Regel zusammen mit weiteren vorrangigen laufenden Leistungen der Reha-Träger 75 % der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten nicht überschreiten.
- (e) Die Leistungen können für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erbracht werden.

(2) Weiterbewilligung nach fünf Jahren

Ab dem 6. Beschäftigungsjahr kann bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen die Weiterbewilligung der laufenden Leistungen nach § 3 Abs. 1 dieser Richtlinien beantragt werden. Die maximale Förderhöhe soll in der Regel zusammen mit weiteren laufenden Leistungen der Reha-Träger folgende Höchstgrenzen nicht überschreiten:

- Im 6. Jahr: 60% der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten
- Im 7. Jahr: 50% der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten
- Im 8. Jahr: 50% der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten
- Im 9. Jahr: 40% der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten
- Im 10. Jahr: 40% der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten

Die Leistungen können für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren bewilligt werden.

(3) Weiterbewilligung nach zehn Jahren

Auch ab dem 11. Beschäftigungsjahr kann bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen eine Weiterbewilligung der laufenden Leistungen nach § 3 Abs. 1 dieser Richtlinien beantragt werden. Die maximale Förderhöhe soll in der Regel zusammen mit weiteren laufenden Leistungen der Reha-Träger die Höchstgrenze von 40 % der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten nicht überschreiten.

Die Leistungen können für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren bewilligt werden.

#### (4) Anleitung und Begleitung

Neben dem Lohnkostenzuschuss umfasst das LWL-Budget für Arbeit die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderlichen Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Die Dauer und der Umfang der Leistungen bestimmen sich nach den Umständen des Einzelfalles. Die erforderliche Anleitung und Begleitung kann dabei von mehreren Leistungsberechtigten gemeinsam in Anspruch genommen werden (vgl. § 61 Abs. 2 und Abs. 4 SGB IX).

Das LWL-Inklusionsamt Arbeit beauftragt in der Regel den IFD zur dauerhaften Sicherung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses mit der beruflichen Begleitung. Auf Wunsch des/der Budgetnehmer:in kann in besonderen Gründen ein anderer anerkannter Dienstleister, sofern vorhanden, mit der Anleitung und Begleitung beauftragt werden.

DH

##### 3.1

*Gefördert werden Menschen, die dem Grunde nach die Voraussetzungen für Leistungen nach § 58 SGB IX erfüllen. Dies gilt unabhängig davon, ob sie Leistungen im Berufsbildungsbereich (§ 57 SGB IX) oder im Arbeitsbereich (§ 58 SGB IX) einer WfbM oder bei einem Anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) erhalten. Die Entscheidung des Leistungsträgers LWL über den Anspruch nach § 58 SGB IX ist bindend.*

*Die fehlende Zugehörigkeit zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen gem. § 2 Abs. 2 SGB IX oder der fehlende Nachweis sind kein Ausschlusskriterium für die Förderung nach § 3 RL.*

##### 3.2

*Die Notwendigkeit der Förderung ist mit einer „Fachdienstlichen Stellungnahme LWL-Budget für Arbeit“ zu begründen. Auch nach Ablauf des Bewilligungszeitraumes ist bei erneuter Antragstellung in regelmäßigen Abständen das Fortbestehen des Förderbedarfs bzw. die Notwendigkeit der Förderung durch die o. g. Stellungnahme zu prüfen und zu begründen.*

##### 3.3

*Kriterien für die Höhe der Förderung: Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können i. d. R. 50 % der bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten betragen. Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können bis zu 75 % der bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten betragen, wenn im Einzelfall besondere Kriterien vorliegen. Ein solcher Einzelfall liegt beispielsweise vor, wenn die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben wegen der Behinderung voraussichtlich dauerhaft in besonders hohem Maße beeinträchtigt ist.*

##### 3.4

*Die maximale Förderhöhe in Inklusionsbetrieben beträgt ab dem 6. Beschäftigungsjahr zusammen mit weiteren laufenden Leistungen i. d. R. 60 % der bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten.*

### 3.5

*Die Leistungen werden i. d. R. bei Vorlage einer aktuellen Lohnabrechnung und Beschäftigungsbestätigung rückwirkend halbjährlich ausgezahlt. In Einzelfällen kann hiervon abgewichen werden.*

### 3.6

*Der Anspruch auf Zahlung der laufenden monatlichen Leistungen erlischt mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.*

### 3.7

*Bei einer wesentlichen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und/oder der Arbeitnehmerbruttolohnkosten kann auf Antrag eine Neufestsetzung ab dem Antragsmonat erfolgen.*

### 3.8

*Die Anleitung und Begleitung erfolgt in der Regel durch den zuständigen IFD. Auf Wunsch des/der Budgetnehmer:in kann auch ein anderer anerkannter Dienstleister, sofern vorhanden, mit der Anleitung und Begleitung beauftragt werden. Andere anerkannte Dienstleister müssen eine gültige Leistungs- und Vergütungsvereinbarung nach dem Landesrahmenvertrag mit dem LWL-Inklusionsamt Arbeit besitzen. Die Dauer dieser Begleitung richtet sich nach dem individuell ermittelten Unterstützungsbedarf. Als Grundlage zur Beurteilung der erforderlichen Anleitung und Begleitung dient eine fachdienstliche Einschätzung des IFD.*

*Anleitung und Begleitung kann insbesondere erforderlich sein, wenn dieses nicht bereits durch die innerbetriebliche personelle Unterstützung sichergestellt werden kann.*

*In Inklusionsbetrieben erfolgt die Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz auf der Grundlage des § 216 SGB IX i. d. R. durch eine entsprechend qualifizierte Ansprechperson im Betrieb. Diese arbeitsbegleitende Betreuung wird als Bestandteil der Leistungen des Besonderen Aufwands nach § 217 SGB IX gefördert. Daher sind bei einer Beschäftigung in einem Inklusionsbetrieb keine darüberhinausgehende regelhafte Anleitung und Begleitung erforderlich.*

## **§ 4 Inklusionsprämie**

- (1) Arbeitgebende können eine Inklusionsprämie erhalten, wenn eine Person der folgenden Zielgruppen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einstellt wird:
  - Schüler:innen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung sowie sonderpädagogischem Förderbedarf aus Förderschulen oder aus integrativer Beschulung (STAR-Zielgruppe),
  - besonders betroffene arbeitssuchende Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung mit einer psychischen Beeinträchtigung.
- (2) Der Abschluss eines unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses kann mit einer Inklusionsprämie in Höhe von bis zu 4.000 Euro gefördert werden. Die Auszahlung erfolgt in zwei Etappen: Die erste Zahlung kann nach Ablauf der Probezeit, die zweite Zahlung in der Regel im 13. Beschäftigungsmonat angefordert werden.

- (3) Der Abschluss eines auf mindestens 12 Monate befristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses kann mit einer Inklusionsprämie von bis zu 2.000 Euro gefördert werden und wird nach Ablauf der Probezeit ausgezahlt. Bei einer Umwandlung des befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann auf Antrag im 2. Beschäftigungsmonat des Anschlussarbeitsverhältnisses die bereits gezahlte Prämie um eine weitere Prämie von bis zu 2.000 Euro erhöht werden.
- (4) Die Bewilligung einer Inklusionsprämie für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis ist ausgeschlossen, sofern Leistungen gem. §§ 3 Abs. 1 und 6 der RL oder laufende Leistungen nach § 27 SchwbAV und § 217 SGB IX erbracht werden. Die Bewilligung einer Inklusionsprämie ist ebenfalls nicht möglich, wenn von einem vorrangigen Leistungsträger (z. B. Agentur für Arbeit oder Jobcenter) Eingliederungszuschüsse von 70 % und mehr der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten erbracht werden.
- (5) Für die Ausbildung eines Menschen mit Behinderung nach § 7 der RL kann neben dem LWL-Budget für Ausbildung eine Prämie von bis zu 2.000 Euro gewährt werden und nach Ablauf von sechs Monaten ausgezahlt werden. Nach Abschluss der Ausbildung und Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis kann ein Antrag auf eine weitere Prämienbewilligung im Sinne des § 4 Abs. 2 bzw. 3 der RL gestellt werden. Der § 4 Abs. 4 der RL findet in diesem Fall keine Anwendung.

## **§ 5 Inklusionsbudget**

- (1) Zur Ermöglichung der beruflichen Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann ein Inklusionsbudget für die in § 1 dieser Richtlinien definierten Zielgruppen bewilligt werden. Das Inklusionsbudget kann als Einzelmaßnahme oder auch für die Qualifizierung von Gruppen erbracht werden.
- (2) Einzelmaßnahme

Als Einzelmaßnahmen können unter anderem gefördert werden:

- berufsvorbereitende und berufsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen (u. a. Schulungen und Seminare),
- intensive Integrationsbegleitung am Arbeitsplatz (z. B. Jobcoaching) und in berufsrelevanten Bereichen des Arbeitsumfeldes,
- Aufwendungen zur Erlangung einer Fahrerlaubnis für den Personenkreis des § 1 Ziffer 1 der RL, oder
- Aufwendungen im Zusammenhang mit der Durchführung von betrieblichen Praktika.



### (3) Gruppenmaßnahme

Als Gruppenmaßnahmen können unter anderem die unter Abs. 2 genannten berufsbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden. Es können insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen mit einem hohen praxisbezogenen Anteil in Betrieben gefördert werden, die bereits gezielt einer Vorbereitung auf eine spätere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt dienen. Für die Bewilligung von Gruppenmaßnahmen muss ein aussagekräftiges Konzept mit einer detaillierten Maßnahmenbeschreibung und Kostenaufstellung vorgelegt werden.

DH

#### 5.1

*Voraussetzung für die Erbringung eines Inklusionsbudgets ist, dass*

- *ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis für Personen gem. § 1 dieser RL angebahnt werden kann und*
- *eine „Fachdienstliche Stellungnahme LWL-Budget für Arbeit“ erstellt wird, in der die Erfolgsaussichten für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beschrieben werden.*

*Bei Einzelmaßnahmen ist eine schriftliche Bestätigung des Betriebes vorzulegen, mit der eine konkrete Einstellungsabsicht erklärt wird.*

#### 5.2

*Bei Einzelmaßnahmen ist Voraussetzung für die Bewilligung eines Inklusionsbudgets, dass sich die Förderschüler:innen bereits im letzten Schuljahr befinden.*

#### 5.3

*Nach § 5 Abs. 4 Werkstättenverordnung (WVO) ist der Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen der WfbM oder des Anderen Leistungsanbieters zu fördern. Bei der Prüfung der Förderfähigkeit der o. a. Qualifizierungsmaßnahmen sowie bei der Ermittlung der Fördersumme ist die vorrangige Förderung der zuständigen WfbM oder des Anderen Leistungsanbieters als auch die finanzielle Beteiligung des Betriebes bzw. der Teilnehmerin oder des Teilnehmers zu prüfen und zu berücksichtigen. Maßnahmebedingte Sachkosten (z. B. Investitionsgüter, Arbeitskleidung) können i. d. R. nur anteilig übernommen werden.*

#### 5.4

*Der Beginn der Maßnahme muss i. d. R. spätestens innerhalb des ersten Beschäftigungsjahres erfolgen.*

## § 6 Laufende monatliche Leistungen für WfbM-Alternativfälle

- (1) Arbeitgebende, die Menschen mit Behinderung einstellen, für die durch das sozialversicherungspflichtige und unbefristete oder für mindestens 12 Monate befristete Arbeitsverhältnis eine Alternative zur Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen ermöglicht wird, können zur Abgeltung der außergewöhnlichen Belastung und der personellen Unterstützung, die sich aus der Art oder Schwere der Behinderung ergeben, laufende monatlichen Leistungen erhalten.
- (2) Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse betragen je nach Einzelfall bis zu 75 % der bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten. Die bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten ergeben sich aus allen Arbeitnehmerbruttolohnkosten abzüglich sämtlicher Lohnkostenzuschüsse Dritter.
- (3) Die Förderhöhe darf in der Regel zusammen mit weiteren vorrangigen laufenden Leistungen der Reha-Träger 75 % der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten nicht überschreiten.
- (4) Die Leistungen können für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erbracht werden.

DH

### 6.1

*Die Notwendigkeit der Förderung ist mit einer „Fachdienstlichen Stellungnahme LWL-Budget für Arbeit“ zu begründen. Es geht um beruflich besonders betroffene Menschen mit Behinderung, die trotz aller Anstrengung eine i. d. R. nicht nur vorübergehende Leistungseinschränkung aufweisen und besondere personelle Unterstützung am Arbeitsplatz benötigen. Die sich daraus ergebende außergewöhnliche Belastung muss nach Art und Höhe für den Arbeitgebenden unzumutbar sein und im unmittelbaren oder mittelbaren Zusammenhang mit den anerkannten Behinderungen und deren Auswirkungen bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit unter Berücksichtigung der konkreten Arbeitsplatzanforderungen stehen. Der Arbeitgebende hat zunächst gem. § 164 Abs. 4 SGB IX alle Möglichkeiten zur behinderungsgerechten Beschäftigung des Menschen mit Schwerbehinderung auszuschöpfen.*

### 6.2

*Kriterien für die Höhe der Förderung: Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können i. d. R. 40 % der bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten betragen.*

*Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können bis zu 75 % der bereinigten Arbeitnehmerbruttolohnkosten betragen, wenn im Einzelfall besondere Kriterien vorliegen. Ein solcher Einzelfall liegt beispielsweise vor, wenn die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben wegen der Behinderung voraussichtlich dauerhaft in besonders hohem Maße beeinträchtigt ist.*

### 6.3

*In besonders begründeten Einzelfällen können Wechsler:innen aus dem Berufsbildungsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters, die nicht in den Arbeitsbereich einer WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters in Leistungsträgerschaft des LWL wechseln würden, Leistungen gem. § 6 dieser RL erhalten.*

### 6.4

*Die Leistungen werden i. d. R. bei Vorlage einer aktuellen Lohnabrechnung und Beschäftigungsbestätigung rückwirkend halbjährlich ausgezahlt. In Einzelfällen kann hiervon abgewichen werden.*

### 6.5

*Der Anspruch auf Zahlung der laufenden monatlichen Leistungen erlischt mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.*

### 6.6

*Bei einer wesentlichen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit und/oder der Arbeitnehmerbruttolohnkosten kann auf Antrag eine Neufestsetzung ab dem Antragsmonat erfolgen.*

## **§ 7 LWL-Budget für Ausbildung**

Zum Bestandteil des LWL-Budgets für Arbeit zählt auch das LWL-Budget für Ausbildung gem. § 61a SGB IX.

- (1) Arbeitgebende, die Werkstattbeschäftigte aus dem Arbeitsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters in ein sozialversicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Ausbildungsgang nach § 66 des Berufsbildungsgesetzes oder § 42r der Handwerksordnung einstellen, können mit dem Abschluss des Vertrages über dieses Ausbildungsverhältnis als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ein Budget für Ausbildung gem. § 61a SGB IX erhalten. Voraussetzung ist, dass vorher die Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters nach § 63 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX durch den LWL als überörtlichen Träger der Eingliederungshilfe erbracht wurden.
- (2) Das Budget für Ausbildung umfasst insbesondere
  - a) die Erstattung der angemessenen betrieblichen Ausbildungsvergütung einschließlich des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag und des Beitrages zur Unfallversicherung nach Maßgabe des 7. Sozialgesetzbuches,
  - b) die Aufwendungen für die wegen der Behinderung erforderliche Anleitung und Begleitung am Ausbildungsplatz und in der Berufsschule,
  - c) die erforderlichen Fahrtkosten,

d) sonstige ausbildungs- und einzelfallbezogene notwendige Kosten.

Das Budget für Ausbildung wird erbracht, solange es erforderlich ist, längstens bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Die Förderung ist zu beenden, wenn ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss nicht (mehr) möglich ist, da z. B. durch eine zuständige Stelle eine Zulassung zur Prüfung nicht (mehr) erfolgt.

- (3) Ausbildungsbetriebe, die die/den Auszubildende(n) gem. § 61a SGB IX nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss unmittelbar in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernehmen, können ein Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX i. V. m. § 3 der RL beantragen.

DH

#### 7.1

*Das LWL-Inklusionsamt Arbeit beauftragt für die Anleitung und Begleitung i. d. R. den IFD zur Sicherung des Ausbildungsverhältnisses mit der Berufsbegleitung. Die Dauer dieser Begleitung richtet sich nach dem individuell ermittelten Unterstützungsbedarf. Als Grundlage zur Beurteilung der erforderlichen Anleitung und Begleitung dient eine fachdienstliche Einschätzung des IFD. Dabei kann auch eine Einbindung des Ausbildungsbetriebes in Betracht kommen – u. a. zur Einschätzung der Eignung und Fähigkeiten aus Perspektive des Betriebes, welche auch für den Abschluss des Ausbildungsvertrages maßgeblich sind/waren; Aussagen zu den Rahmenbedingungen, die Seitens des Ausbildungsbetriebes für notwendig erachtet werden und geplant sind. Sollte darüber hinaus für den berufsschulischen Ausbildungsanteil Unterstützungsbedarf bestehen (z. B. Stützunterricht), kann dieser Bedarf ebenfalls Bestandteil der Leistungen sein. Hierzu bedarf es einer Einschätzung des IFD zur Art und zum notwendigen Umfang der erforderlichen Hilfe.*

#### 7.2

*Das Antrags-, Bewilligungs- und Abrechnungsverfahren zum Budget für Ausbildung entspricht weitestgehend dem Verfahren für Leistungen aus dem LWL-Budget für Arbeit. Daher wird hier auf die Regelungen dieser Richtlinie verwiesen. Insbesondere ist die Notwendigkeit der Leistungen mit einer „Fachdienstlichen Stellungnahme BfA“ zu begründen.*

### **§ 8 Programmdurchführung und Leistungsbewilligung**

- (1) Die Leistungen sind antragsabhängig. Leistungsanträge nach diesen Richtlinien werden vom LWL-Inklusionsamt Arbeit bearbeitet. Die Förderung erfolgt durch finanzielle Zuschüsse an Arbeitgebende sowie bei integrationsvorbereitenden und unterstützenden Qualifizierungsmaßnahmen und -leistungen an die zur Zielgruppe des Programms gehörenden Personen.

- (2) Die Leistungen nach den §§ 3, 4, 6 und 7 dieser Richtlinien sind innerhalb von 3 Monaten nach Arbeits- oder Ausbildungsbeginn beim LWL-Inklusionsamt Arbeit schriftlich zu beantragen. Die Leistungen gem. § 5 dieser Richtlinien sind innerhalb von 6 Monaten nach Beginn des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses schriftlich beim LWL-Inklusionsamt Arbeit zu beantragen. Mit der Durchführung der Maßnahme darf nicht vor Erhalt der Bewilligung durch das LWL-Inklusionsamt Arbeit begonnen werden.
- (3) Leistungen gem. §§ 3, 4, 6 und 7 dieser Richtlinien können nur für Beschäftigungsverhältnisse i. S. d. §§ 156 Abs. 1 und 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX erbracht werden. Die zu fördernde Person muss demnach in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (bei Inklusionsbetrieben 12 Wochenstunden). Dass an die Beschäftigten gezahlte Entgelt muss tariflich oder ortsüblich sein und/oder dem Mindestlohngesetz entsprechen.
- (4) Im Rahmen der Förderung gem. §§ 4 und 6 dieser Richtlinien werden nur Arbeitsverhältnisse in Betrieben und Dienststellen in Westfalen-Lippe unterstützt. Diese örtliche Begrenzung gilt nicht für die Förderung gem. § 3 und 7 dieser Richtlinien, soweit der LWL für die betroffene Person im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines Anderen Leistungsanbieters außerhalb von Westfalen-Lippe gemäß § 63 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX als überörtlicher Träger der Eingliederungshilfe leistungszuständig ist. Leistungen gem. § 5 dieser Richtlinien werden nur an Menschen mit Behinderung erbracht, die ihren Wohnsitz in Westfalen-Lippe haben.
- (5) Die Leistungen des LWL-Budgets für Arbeit sind gegenüber den Leistungen, die von anderer Seite (z.B. Reha-Träger) für denselben Zweck erbracht werden, nachrangig. Bei Leistungen anderer Leistungsträger kann das LWL-Budget für Arbeit diese Leistungen ergänzen, um den Menschen aus den Zielgruppen dieser Richtlinie eine Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das heißt, dass die zusätzlichen Fördermittel des LWL-Budgets für Arbeit nur für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung eingesetzt werden, bei denen die vorrangigen Förderleistungen für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ausreichen.
- (6) Abs. 5 Satz 1 gilt nicht für die Förderung mit einem Lohnkostenzuschuss beim Wechsel aus der WfbM oder von einem Anderen Leistungsanbieter in einen Inklusionsbetrieb im Rahmen des Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX. Insoweit sind die Leistungen nach § 3 Abs. 1 bis 3 dieser Richtlinien vorrangig gegenüber den Leistungen des LWL-Inklusionsamtes Arbeit nach § 217 SGB IX (besonderer Aufwand) und § 27 SchwbAV (Nachteilsausgleich von 30 % der Arbeitnehmer-bruttolohnkosten).

DH

### 8.1

*Wird die unter § 8 Abs. 2 RL genannte Antragsfrist bei Erstanträgen nicht eingehalten, werden i. d. R. keine Leistungen bewilligt. Wird bei Verlängerungen und Entfristungen von Arbeitsverhältnissen oder bei Weiterbewilligungsanträgen nach Ablauf des Bewilligungszeitraumes von*

*Leistungen nach § 3 der RL die Antragsfrist gem. § 8 Abs. 2 RL nicht eingehalten, können Leistungen frühestens für drei Monate rückwirkend ab dem Monat der Antragstellung bewilligt werden (z. B. Antragsingang 15.10., Bewilligung ab 01.07.).*

#### **8.2**

*Kommt die/der Antragsteller:in ihrer/seiner Mitwirkungspflicht gem. § 66 SGB I nicht innerhalb einer gesetzten angemessenen Frist nach, kann die Leistung ohne weitere Ermittlungen versagt werden. Dies gilt entsprechend, wenn die/der Antragsteller:in in anderer Weise die Aufklärung des Sachverhalts erheblich erschwert. Die/Der Leistungsberechtigte wird auf diese Folge vorab schriftlich hingewiesen.*

#### **8.3**

*Die Eingliederungsleistungen der Agenturen für Arbeit nach dem SGB III und Leistungen nach Teil 1 SGB IX von Rehabilitationsträgern sind vorrangig einzusetzen. Vergleichbare Leistungen der optierenden Kommunen oder der Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II haben dabei denselben Stellenwert wie Eingliederungs- oder Ausbildungszuschüsse nach dem SGB III.*

#### **8.4**

*Die örtliche Zuständigkeit für die Leistungen nach § 3 RL und § 7 wird nach § 98 SGB XII bestimmt.*

### **§ 9 Finanzierung, Rechtsgrundlagen und Programmlaufzeit**

- (1) Das Programm wird finanziert aus Mitteln der Eingliederungshilfe (§§ 3 und 7 RL) und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§§ 4, 5 und 6 RL) des LWL. Rechtsgrundlage sind die §§ 61, 61a und 63 Abs. 2 Nr. 4 in Verbindung mit den §§ 185 Abs. 3 Nr. 2 e) SGB IX i. V. m. 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX.
- (2) Auf die Förderleistungen nach §§ 4, 5 und 6 der Richtlinien besteht kein Rechtsanspruch. Vielmehr entscheidet das LWL-Inklusionsamt Arbeit aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der zur Verfügung stehenden Fördermittel.
- (3) Das LWL-Budget für Arbeit wird ab dem 01.01.2023 fortgeführt und erfasst Förderanträge ab dem 01.01.2023.

### **§ 10 Inkrafttreten**

Die vorstehenden Richtlinien treten am 01.01.2023 in Kraft und ersetzen die bisher geltenden Richtlinien zum LWL-Budget für Arbeit.