

# **LWL-Budget für Arbeit**

**Förderrichtlinien  
mit Durchführungshinweisen  
für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022**

## **Präambel**

Nach Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention vom 26.03.2009 haben Menschen mit Behinderungen Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Dieses Ziel wird bereits seit fast 10 Jahren mit dem LWL-Budget für Arbeit erfolgreich verfolgt. In dessen Rahmen wurden von 2008 bis 2017 die Förderprogramme „aktion5“ und „Übergang plus“ durchgeführt.

Die Förderbausteine dieser Programme gehen in ein neues LWL-Budget für Arbeit über, das auf dem durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) eingeführten, ab dem 01.01.2018 gültigen Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX n.F.) fußt.

Das künftige LWL-Budget für Arbeit besteht aus 2 Teilen. Teil I fördert den Werkstattwechsel und umfasst die Budgetleistungen nach § 61 SGB IX n.F. für Menschen mit wesentlicher Behinderung, die bereits in eine Werkstatt (WfbM) aufgenommen wurden. Teil II fördert die Werkstattalternative und beinhaltet in Nachfolge zum Programm „aktion5“ 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 wollen.

Die Leistungen der beiden Teile sind teilweise miteinander kombinierbar und werden gegenüber den Leistungsberechtigten und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber 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 des Budgets für Arbeit (Begleitende Hilfen im Arbeitsleben, Job-Coaching, Unterstützung durch Integrationsfachdienste 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, 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.
2. Menschen mit wesentlicher Behinderung, wenn für diese durch das sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis eine Alternative zur Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen 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 arbeitsuchende 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 Absatz 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 Absätze 2 und 3 SGB IX. Dies muss nachgewiesen werden durch einen Schwerbehindertenausweis (§152 SGB IX) oder einen Gleichstellungsbescheid der Agentur für Arbeit (§ 151 Abs. 2 SGB IX). 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 des „Teilhabeplans 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 integrierender 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.*

---

<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.

## **§ 2 Förderleistungen**

Das LWL-Budget für Arbeit umfasst folgende Leistungen:

1. Laufende Leistungen für Werkstattwechsler/-innen gem. § 3 RL
2. Inklusionsprämie gem. § 4 RL
3. Inklusionsbudget gem. § 5 RL
4. Laufende Leistungen für Werkstattalternativfälle gem. § 6 RL

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

### (1) Lohnkostenzuschüsse

- (a) Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die Werkstattbeschäftigte aus dem Arbeitsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM sozialversicherungspflichtig und für mindestens 12 Monate in ein Ausbildungs- oder 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 nach § 63 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX n.F. durch den LWL als überörtlichen Träger der Sozialhilfe erbracht wurden.
- (b) Gleiches gilt auch für Werkstattbeschäftigte aus dem Berufsbildungsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM, wenn durch eine Stellungnahme hinreichend bestätigt wird, dass ohne eine Förderung mit dem LWL-Budget für Arbeit ein Wechsel in den sowie ein langfristiger Verbleib im Arbeitsbereich der WfbM in Kostenträgerschaft des LWL zu erwarten wäre.
- (c) Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse betragen je nach Einzelfall 50 % bis zu 75 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes. Der bereinigte Arbeitnehmer-Bruttolohn 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 Arbeitnehmer-Bruttolohnkosten nicht überschreiten.

Der Lohnkostenzuschuss darf in der Regel höchstens 40 % der jeweils geltenden monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV betragen.

- (e) Die Leistungen können für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erbracht werden.

### (2) Weiterbewilligung nach fünf Jahren

Ab dem 6. Beschäftigungsjahr kann 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

Der Lohnkostenzuschuss darf in der Regel höchstens 40 % der jeweils geltenden monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV betragen.

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

### (3) Weiterbewilligung nach zehn Jahren

Auch nach dem 10. Beschäftigungsjahr kann eine Weiterbewilligung der laufenden Leistungen nach § 3 Abs. 1 dieser Richtlinien erfolgen. Die maximale Förderhöhe soll in der Regel zusammen mit weiteren laufenden Leistungen der Reha-Träger die Höchstgrenze von 40 % der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten nicht überschreiten.

DH

#### 3.1

*Gefördert werden behinderte 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) in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) erhalten. Die Entscheidung des Kostenträgers LWL über den Anspruch nach § 58 SGB IX ist bindend. Die fehlende Zugehörigkeit zum Personenkreis der schwerbehinderten Menschen i.S.d. § 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 dem „Teilhabeplan 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 begründen.*

#### 3.3

*Laufende Leistungen nach § 3 RL, die bereits während der Laufzeit der Vorläuferprogramme „aktion5“ und „Übergang plus“ bewilligt wurden, können bei Entfristung des Arbeitsverhältnisses und Fortbestehen des Förderbedarfs zunächst für einen Förderzeitraum von insgesamt bis zu fünf Jahren weiter erbracht werden. Hierfür gelten die Bedingungen des § 3 RL.*

### 3.4

*Bei einer betrieblichen Ausbildung einer WfbM-Wechslerin bzw. eines WfbM-Wechslers können diesen monatlichen Lohnkostenzuschüsse ebenfalls bewilligt werden, jedoch nur, wenn Ausbildungszuschüsse, die durch einen vorrangigen Träger gezahlt werden, unter 50 % der monatlichen Ausbildungsvergütung liegen. Die Ausbildungszuschüsse des vorrangigen Trägers werden auf die Lohnkostenzuschüsse angerechnet.*

### 3.5

*Kriterien für die Höhe der Förderung: Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können i. d. R. 50 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes betragen. Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können bis zu 75 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes 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. Der Lohnkostenzuschuss ist grundsätzlich gemäß § 61 Abs. 2 SGB IX auf 40 % der jeweils geltenden monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV begrenzt. Die Deckelung gilt auch bei der Weiterbewilligung nach 10 Jahren.*

### 3.6

*Deckelung bei Inklusionsbetrieben: Die maximale Förderhöhe in Inklusionsbetrieben beträgt ab dem 6. Beschäftigungsjahr zusammen mit weiteren laufenden Leistungen i. d. R. 60 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes.*

### 3.7

*Die Leistungen werden i. d. R. bei Vorlage einer aktuellen Lohnabrechnung und Beschäftigungsbestätigung rückwirkend halbjährlich ausgezahlt.*

### 3.8

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

## **§ 4 Inklusionsprämie**

- (1) Ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin kann eine Inklusionsprämie erhalten, wenn er eine Person der folgenden Zielgruppen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einstellt:
  - 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 durch eine 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) Die Inklusionsprämie kann bei einem auf mindestens 12 Monate befristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis bis zu 2.000 Euro betragen und wird nach Ablauf der Probezeit ausgezahlt. Bei einer Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann im 2. Beschäftigungsmonat des Anschlussarbeitsverhältnisses die bereits gezahlte Prämie um eine weitere Prämie von bis zu 2.000 Euro erhöht werden.

DH

#### 4.1

*Zur Finanzierung der Inklusionsprämie stehen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe insgesamt bis zu 1,0 Mio. Euro für einen Zeitraum von 5 Jahren zur Verfügung. Nach Ausschöpfen dieser Mittel ist eine Neubewilligung bzw. Weiterbewilligung ausgeschlossen. Die Reihenfolge der Bewilligungen richtet sich nach dem Beginn der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Entfristung und dem Zeitpunkt des vollständig vorliegenden Antrages.*

#### 4.2

*Wird eine Person aus der Zielgruppe gem. § 1 Ziffer 3 dieser RL nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen, kann eine Inklusionsprämie gem. § 4 dieser RL erbracht werden.*

#### 4.3

*Die Bewilligung einer Inklusionsprämie nach § 4 RL ist ausgeschlossen, sofern Leistungen gem. §§ 3 und 6 RL oder laufende Leistungen nach § 217 SGB IX und § 27 SchwbAV erbracht werden.*

*Die Bewilligung einer Inklusionsprämie nach § 4 RL ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn von einem vorrangigen Leistungsträger (z. B. Agentur für Arbeit oder Jobcenter) Eingliederungszuschüsse von 70 % und mehr der monatlichen Arbeitnehmer-Bruttolohnkosten erbracht werden.*

## **§ 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 Qualifizierungsmaßnahmen in Bereichen der Sozialkompetenz,
- berufsbezogene Schulungen und Seminare,
- berufsrelevante Aspekte der Behinderungsverarbeitung,
- intensive Integrationsbegleitung am Arbeitsplatz (z. B. betriebliche Arbeitstrainings) und in berufsrelevanten Bereichen des Arbeits- und des sozialen Umfelds,

- integrationsunterstützende Patenschaften zugunsten des Menschen mit Behinderung durch Mitarbeiter/innen des Betriebs / der Dienststelle oder
- Aufwendungen im Zusammenhang mit der Durchführung von betrieblichen Praktika.

### (3) Gruppenmaßnahme

Als Gruppenmaßnahmen können unter anderem die unter Abs. 2 genannten Maßnahmen gefördert werden. Voraussetzung für die Bewilligung einer Gruppenmaßnahme ist, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zur Zielgruppe dieses Förderprogramms gehören.

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*
- *der „Teilhabeplan LWL-Budget für Arbeit“ erstellt wird.*

*Bei Einzelmaßnahmen kann die schriftliche und konkrete Einstellungsabsicht des Betriebes angefordert werden.*

#### 5.2

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

#### 5.3

*Für die Bewilligung von Gruppenmaßnahmen muss ein aussagekräftiges Konzept mit einer detaillierten Maßnahmenbeschreibung und Kostenaufstellung vorgelegt werden.*

#### 5.4

*Bei der Ermittlung der Fördersumme ist die vorrangige Förderung der zuständigen WfbM nach § 5 Abs. 3 und Abs. 4 Werkstättenverordnung (WVO) als auch die finanzielle Beteiligung des Betriebes bzw. der Teilnehmerin oder des Teilnehmers zu prüfen und zu berücksichtigen. Maßnahme bedingte Sachkosten (z. B. Investitionsgüter, Arbeitskleidung) können i. d. R. nur anteilig übernommen werden.*

#### 5.5

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

## **§ 6 Laufende monatliche Leistungen für WfbM-Alternativfälle**

- (1) Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, 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 behin-



derte 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 40 % bis zu 75 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes. Der bereinigte Arbeitnehmer-Bruttolohn ergibt 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 Arbeitnehmer-Bruttolohnkosten nicht überschreiten.

Der Lohnkostenzuschuss darf in der Regel höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV betragen.

- (4) Die Leistungen können für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erbracht werden.

DH

#### 6.1

*Die Notwendigkeit der Förderung ist mit dem „Teilhabeplan 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 Arbeitgeber 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 Arbeitgeber hat zunächst alle Möglichkeiten zur behinderungsgerechten Beschäftigung des Menschen mit Schwerbehinderung auszuschöpfen. Dazu ist er nach § 164 Abs. 4 SGB IX verpflichtet.*

#### 6.2

*Laufende Leistungen nach § 6 dieser RL, die bereits während der Laufzeit des Vorläuferprogramms „aktion5“ bewilligt wurden, können bei Entfristung des Arbeitsverhältnisses und Fortbestehen des Förderbedarfes für einen Förderzeitraum von insgesamt bis zu fünf Jahren weiter erbracht werden. Hierfür gelten die Bedingungen des § 6 dieser RL.*

#### 6.3

*Kriterien für die Höhe der Förderung: Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können i. d. R. 40 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes betragen. Die monatlichen Lohnkostenzuschüsse können bis zu 75 % des bereinigten Arbeitnehmer-Bruttolohnes 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.*

6.4

*In besonders begründeten Einzelfällen können Wechsler/-innen aus dem Berufsbildungsbereich einer westfälisch-lippischen WfbM, die nicht in den Arbeitsbereich der WfbM in Kostenträgerschaft des LWL wechseln würden, Leistungen gem. § 6 dieser RL erhalten.*

6.5

*Die Leistungen werden i. d. R. bei Vorlage einer aktuellen Lohnabrechnung und Beschäftigungsbestätigung rückwirkend halbjährlich ausgezahlt.*

6.6

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

## **§ 7 Beteiligung der Integrationsfachdienste**

Das LWL-Budget für Arbeit umfasst auch die Begleitung am Arbeitsplatz. Die Berufsbegleitung erfolgt durch die IFD und wird vom LWL-Integrationsamt Westfalen bereitgestellt. Bei der Feststellung der Notwendigkeit der Förderung ist in der Regel der IFD zu beteiligen.

## **§ 8 Programmdurchführung und Leistungsbewilligung**

- (1) Die Leistungen sind antragsabhängig. Leistungsanträge nach diesen Richtlinien werden vom LWL-Integrationsamt Westfalen bearbeitet. Die Förderung erfolgt durch finanzielle Zuwendungen an Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie bei integrationsvorbereitenden und unterstützenden Maßnahmen und Leistungen an die zur Zielgruppe des Programms gehörenden Personen.
- (2) Die Leistungen nach den §§ 3, 4 und 6 dieser Richtlinien sind innerhalb von 3 Monaten nach Arbeits- oder Ausbildungsbeginn beim LWL-Integrationsamt Westfalen schriftlich zu beantragen. Die Einzel- und Gruppenmaßnahmen gem. § 5 dieser Richtlinien können innerhalb von 6 Monaten nach Beginn des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses schriftlich beim LWL-Integrationsamt Westfalen beantragt werden. Mit der Durchführung der Maßnahme darf nicht vor Erhalt des Bewilligungsbescheids des LWL-Integrationsamts Westfalen begonnen werden.
- (3) Leistungen gem. §§ 3, 4 und 6 dieser Richtlinien können nur für Beschäftigungsverhältnisse i. S. d. §§ 156 Abs. 1 und 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX n. F. erbracht werden. Die zu fördernde Person muss demnach in einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden (bei Inklusionsbetrieben 12 Stunden). Das an die sozialversicherungspflichtig 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 dieser Richtlinien, soweit der LWL für

die betroffene Person im Arbeitsbereich einer WfbM außerhalb 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 (Reha-Träger) für denselben Zweck erbracht werden, nachrangig. Bei Leistungen anderer Leistungsträger kann das LWL-Budget für Arbeit diese Leistungen ergänzen, um eine Teilhabe der Menschen aus den Zielgruppen dieser Richtlinie am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das heißt, dass die zusätzlichen Fördermittel des LWL-Budgets für Arbeit nur für die berufliche Integration solcher Menschen mit Behinderung eingesetzt werden, bei denen die vorrangigen Förderleistungen für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt nicht ausreichen.
- (6) Absatz 5 Satz 1 gilt nicht für die Förderung beim Wechsel aus der WfbM in einen Inklusionsbetrieb im Rahmen des Budgets für Arbeit nach § 61 SGB IX n.F. Insoweit sind die Leistungen nach § 3 dieser Richtlinien vorrangig gegenüber den Leistungen des LWL-Integrationsamts Westfalen nach § 217 SGB IX n. F. (besonderer Aufwand) und § 27 SchwbAV (30 % vom Arbeitnehmerbruttolohn als Minderleistungsausgleich).

## DH

### 8.1

*Wird die unter § 8 Abs. 2 RL genannte Antragsfrist bei Erstanträgen nicht eingehalten, werden keine Leistungen bewilligt. Wird bei Verlängerungen und Entfristungen von Arbeitsverhältnissen die Antragsfrist gem. § 8 Abs. 2 RL nicht eingehalten, können Leistungen ab dem Monat der Antragstellung maximal drei Monate rückwirkend bewilligt werden.*

### 8.2

*Kommt der Antragsteller/ die Antragstellerin seiner/ihrer Mitwirkungspflicht (§ 66 SGB I) nicht innerhalb einer ihm/ihr gesetzten angemessenen Frist nach, kann die Leistung ohne weitere Ermittlungen versagt werden. Dies gilt entsprechend, wenn der Antragsteller/die Antragstellerin in anderer Weise die Aufklärung des Sachverhalts erheblich erschwert. Der/Die 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 wird nach § 98 SGB XII bestimmt.*

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

- (1) Das Programm wird finanziert aus Mitteln der Eingliederungshilfe (§ 3 RL) und aus Mitteln der Ausgleichsabgabe (§§ 4, 5, 6 RL) des LWL. Für die Leistungen stehen dem LWL-Integrationsamt Westfalen insgesamt 10 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe für die gesamte fünfjährige Laufzeit zur Verfügung. Rechtsgrundlage sind die §§ 61 und 63 Abs. 2 Nr. 4 in Verbindung mit 185 Abs. 3 Nr. 6 SGB IX n.F.
- (2) Auf die Förderleistungen nach §§ 4, 5 und 6 der Richtlinien besteht kein Rechtsanspruch. Vielmehr entscheidet das LWL-Integrationsamt Westfalen aufgrund seines pflichtgemäßen Ermessens im Rahmen der zur Verfügung stehenden Fördermittel.
- (3) Das LWL-Budget für Arbeit wird in der Zeit vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2022 durchgeführt und erfasst Förderanträge innerhalb dieses Zeitraums.

*DH*

*Leistungen nach dem LWL-Budget für Arbeit können erbracht werden, wenn der Antrag bis zum 31.03.2023 beim LWL-Integrationsamt eingeht und ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis oder eine Maßnahme bis zum 31.12.2022 beginnt.*

## **§ 10 Inkrafttreten**

Die vorstehenden Richtlinien treten am 01.01.2018 in Kraft und ersetzen die bisherigen LWL-Richtlinien zu den Förderprogrammen „Übergang plus3“ und „aktion5“.