

LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion

Richtlinie

Inklusionsamt: Abteilung 53.30
Dezernat Soziales: Fachbereich 73

Stand: 29.10.2025

Präambel

Nach Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention vom 26. März 2009 haben Menschen mit Behinderung Anspruch auf eine gleichberechtigte und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Mit der Umsetzung der zweiten Stufe des Bundesteilhabegesetzes zum 01.01.2018 sowie des Teilhabestärkungsgesetzes vom 09.06.2021 werden die gesetzlichen Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in Teilen neu gefasst.

Der Landschaftsverband Rheinland bündelt mit dem **LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion** gesetzliche und freiwillige 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 Arbeitgeber*innen Rechnung getragen.

Das LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion wird gemeinsam vom Träger der Eingliederungshilfe (EGH) und dem Inklusionsamt durchgeführt und finanziert. Doppelstrukturen in den beiden Dezernaten sollen durch das gemeinsame Programm vermieden werden.

Das **LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion besteht aus zwei Teilen**. Die Leistungen der beiden Teile sind partiell kombinierbar und sollen gegenüber den Leistungsberechtigten und den Arbeitgeber*innen aus einer Hand erbracht werden.

In **Teil I** (allgemeine Budgetleistungen) sind die Budgetleistungen nach §§ 61, 61a SGB IX für Menschen mit einer wesentlichen Behinderung enthalten und werden auf Basis des rechtlichen Anspruches als Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung oder bei entsprechenden Fördervoraussetzungen analog freiwillig geleistet. Die positiven Erkenntnisse aus dem Modellprojekt Übergang 500 Plus werden vollständig übernommen. In allen Konstellationen erfolgt die Auszahlung des Lohnkostenzuschusses an Arbeitgeber*innen ebenso wie die Beauftragungen an die Integrationsfachdienste (IFD) einheitlich aus der Hand des Inklusionsamtes.

In **Teil II** (besondere Budgetleistungen) sind die besonderen freiwilligen Leistungen für schwerbehinderte Menschen und deren Arbeitgeber*innen als Fortsetzung des Programms aktion5 enthalten.

Schwerpunkt des Programms ist die Förderung von Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) oder anderen Leistungsanbietern (ALa), von schwerbehinderten Schüler*innen sowie von Menschen mit seelischer Behinderung beim Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die in der Vergangenheit erfolgreich umgesetzten Förderprogramme „aktion5“ (2008-2017) und „Übergang 500 plus – mit dem LVR-Kombilohn“ (2011-2017) werden mit den nachstehenden Richtlinien des LVR-Budgets für Arbeit – Aktion Inklusion inhaltlich fortgesetzt.

Teil I

Allgemeine Budgetleistungen - Gesetzliches Budget für Arbeit/ Ausbildung und freiwilliges Budget für Arbeit

§ 1 Personenkreis

(1) Förderfähig *auf Grundlage des gesetzlich verankerten Budgets für Arbeit und Budgets für Ausbildung (§§ 61, 61a SGB IX)* sind Personen mit einer wesentlichen Behinderung nach dem SGB IX, die gem. § 58 SGB IX gegenüber dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) als Träger der Eingliederungshilfe (EGH) Ansprüche auf Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM oder eines ALa haben, wenn diese alternativ ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beginnen.

(2) Förderfähig *auf Grundlage ergänzender freiwilliger Leistungen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe* sind Schulabgänger*innen mit einer wesentlichen Behinderung und anerkannter Schwerbehinderung/ Gleichstellung nach dem SGB IX, wenn diese über eine Empfehlung des Rehabilitationsträgers zur Aufnahme in eine WfbM verfügen und stattdessen unmittelbar nach Schulabschluss ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zur einer anstehenden Aufnahme im Eingangsverfahren/ Berufsbildungsbereich gem. § 57 SGB IX beginnen.

(3) Nicht förderfähig durch den Teil I des LVR-Budget für Arbeit - Aktion Inklusion sind Personen, die vor Beendigung des Berufsbildungsbereiches auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln sowie Schüler*innen, die nach Schulentlassung eine betriebliche Ausbildung beginnen. Leistungsansprüche gegenüber weiteren Kostenträgern sind zu beachten.

§ 2 Vermittlung

(1) Nach § 5 Abs. 4 Werkstättenverordnung (WVO) ist der Übergang von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen der WfbM oder des ALa zu fördern. Wird im Rahmen des Gesamtplanverfahrens (§§ 117 ff. SGB IX) für Beschäftigte, die einen Anspruch gem. § 58 SGB IX auf Leistungen im Arbeitsbereich haben, eine Übergangsmöglichkeit festgestellt, kann ergänzend zu den in der Werkstättenverordnung normierten Leistungen eine Vermittlung zur konkreten Umsetzung des angestrebten Arbeitsverhältnisses durch den zuständigen Integrationsfachdienst (IFD) beauftragt werden. Die Kosten für den Vermittlungsauftrag trägt der Träger der Eingliederungshilfe.

§ 3 Bedarfsermittlung

(1) Art, Höhe und Dauer der Leistungen für Personen, die aus dem Arbeitsbereich einer WfbM / eines ALa in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, werden im Rahmen des Gesamtplanverfahrens (§§ 117 ff. SGB IX)

festgestellt. Die Fallverantwortung und Fallsteuerung obliegt dem Träger der Eingliederungshilfe; eine Überprüfung ist spätestens nach 24 Monaten im Rahmen des Gesamtplanverfahrens vorzunehmen bzw. abzuschließen. Zur Unterstützung der Bedarfsermittlung wird der IFD im Zuge des Vermittlungsauftrages mit einer turnusmäßigen Vorlage fachdienstlicher Stellungnahmen beauftragt.

(2) Art, Höhe und Dauer der Leistungen für Schulabgänger*innen, die ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zu einer anstehenden Werkstattaufnahme beginnen, werden vom Inklusionsamt ebenfalls auf Grundlage der turnusmäßig vorgelegten fachdienstlichen Stellungnahmen des IFD ermittelt und festgelegt. Die Beauftragung erfolgt im Zuge der Bedarfsfeststellung zur Erschließung eines Arbeitsplatzes.

§ 4 Arbeitgeber*innen und Arbeits- und Ausbildungsplätze

(1) Gefördert werden ausschließlich sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX, welche nach Bewertung des individuellen Unterstützungsbedarfs sowie Erlass des Förderbescheides begründet werden. **Erfolgt der Vertragsabschluss vor einer möglichen Bewilligung ist eine Förderung ausgeschlossen.**

(2) Arbeitsverhältnisse müssen mindestens für die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen sein. Teilzeitarbeitsverhältnisse schränken die Leistungen nach diesen Richtlinien nicht ein, der Beschäftigungsumfang muss jedoch mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassen; in anerkannten Inklusionsbetrieben gem. § 215 ff. SGB IX mindestens 12 Wochenstunden. Das Mindestlohngesetz ist einzuhalten.

(3) Nicht gefördert werden Stellen nach § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX sowie Stellen, auf denen Personen beschäftigt werden, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 3 Nr. 3 und Nr. 4 SGB IX erhalten.

§ 5 Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber*innen – Lohnkostenzuschuss

(1) Arbeitgeber*innen können für die Beschäftigung von Personen gem. § 1 Abs. 1 dieser Richtlinie einen Lohnkostenzuschuss gem. § 61 SGB IX von bis zu 75 % des vom Arbeitgeber*in regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes (Arbeitnehmer-Brutto) erhalten. Die Leistung kann dem Grunde nach unbefristet erbracht werden. Die Höhe des Lohnkostenzuschusses wird durch den Träger der Eingliederungshilfe auf Grundlage des Gesamtplanverfahrens festgestellt; Bedarfsüberprüfungen sind jeweils spätestens nach 24 Monaten abzuschließen (siehe § 3 Abs. 1 dieser Richtlinie). Die Kosten für den Lohnkostenzuschuss trägt die Eingliederungshilfe. Die Förderhöhe darf in der Regel zusammen mit weiteren laufenden Leistungen der Reha-Träger 75 % der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten nicht überschreiten.

(2) Weiterbewilligung ab dem 6. Beschäftigungsjahr:
Ab dem 6. Beschäftigungsjahr kann bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen die Weiterbewilligung der laufenden Leistungen gem. § 5 Abs. 1 dieser Richtlinie 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

Auch ab dem 11. Beschäftigungsjahr kann bei Fortbestand der Fördervoraussetzungen eine Weiterbewilligung der laufenden Leistungen nach § 5 Abs. 1 dieser Richtlinie 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.

(3) Arbeitgeber*innen können für Personen gem. § 1 Abs. 1 dieser Richtlinie, die in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis wechseln, einen Zuschuss *gem. § 61a SGB IX von 100 % des Ausbildungsentgeltes einschließlich des Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Arbeitgeber-Brutto) erhalten*. Die Bewilligung erfolgt regelmäßig für die Dauer der Ausbildung. Die Kosten für den Ausbildungszuschuss (Lohnkostenzuschuss zur Ausbildungsvergütung) trägt die Eingliederungshilfe.

Für Auszubildende, die ein betriebliches Ausbildungsverhältnis gem. § 61a SGB IX bei einem Arbeitgeber oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes erfolgreich abgeschlossen haben, kann das Teilhabeziel als (zum größten Teil) erreicht angesehen und eine (wieder-) erreichte Erwerbsfähigkeit unterstellt werden. Für Ausbildungsbetriebe, die den Auszubildenden gem. § 61a SGB IX nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss unmittelbar in ein betriebliches Arbeitsverhältnis übernehmen, sind folgende Anschlussförderungen möglich:

(3.1.) Übernahme in ein voll sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einem Zuschuss im Rahmen der Leistungen zur begleitenden Hilfe im Arbeitsleben wie auch Leistungen/ Prämien nach Teil II dieser Richtlinie (Voraussetzung: anerkannte Schwerbehinderung/ Gleichstellung nach dem SGB IX). Die Kosten für den Lohnkostenzuschuss trägt das LVR-Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

(3.2) Übernahme in ein Budget für Arbeit gem. § 61 SGB IX, wenn – trotz erfolgreichem Ausbildungsabschluss – zum jeweils aktuellen Zeitpunkt weiterhin eine volle Erwerbsminderung und die Aufnahmevoraussetzungen für den Arbeitsbereich i.S.d. § 58 SGB IX dauerhaft bestehen Diese Prüfung der Aufnahmevoraussetzungen für den Arbeitsbereich einer Werkstatt erfolgt durch die Eingliederungshilfe. Die Kosten für den Lohnkostenzuschuss trägt die Eingliederungshilfe.

(4) Arbeitgeber*innen können für die Beschäftigung von Schulabgänger*innen gem. § 1 Abs. 2 dieser Richtlinie einen Lohnkostenzuschuss *von bis zu 75 % des vom Arbeitgeber*in regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes (Arbeitnehmer-Brutto) erhalten; ab 01.11.2025 einen Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 % vom Arbeitgeberbrutto (Neu- wie auch Folgebewilligungen)*. Im Rahmen vorgenannter Neu- wie auch Folgebewilligungen erfolgt die Bezuschussung auf Grundlage des angegebenen bzw. nachgewiesenen Arbeitnehmer-Brutto, welches pauschal um 20 % erhöht wird, um den Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu berücksichtigen.

Die Erstbewilligung erfolgt in der Regel für einen Zeitraum von 24 Monaten und kann bei einem festgestellten Bedarf jeweils um weitere 24 Monate verlängert werden. Die Kosten für den Lohnkostenzuschuss trägt das Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Förderhöhe darf in der Regel zusammen mit weiteren laufenden Leistungen der Reha-Träger 75 % der monatlichen Arbeitnehmerbruttolohnkosten bzw. bei Neu- wie auch Folgebewilligungen ab 01.11.2025 75 % des monatlichen Arbeitgeberbrutto nicht überschreiten.

(5) Weitere Leistungen aus der Ausgleichsabgabe können gemäß den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (§§ 151 ff SGB IX) in Anspruch genommen werden. Insofern Leistungen nach §§ 61, 61a SGB IX sowie gemäß § 5 Abs. 4 dieser Richtlinie beantragt bzw. gewährt worden sind, ist eine ergänzende Bewilligung von Leistungen nach § 27 SchwbAV sowie nach Teil II, §§ 3 und 4 (Einstellungs- oder Ausbildungsprämie) dieser Richtlinie allerdings ausgeschlossen.

(6) Der Anspruch auf Zahlung der laufenden monatlichen Leistungen erlischt mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 6 Anleitung und Begleitung

(1) Der Integrationsfachdienst prüft im Rahmen des Vermittlungs- und Bedarfsfeststellungsauftrages, ob behinderungsbedingt eine Anleitung und Begleitung zur Sicherung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erforderlich ist.

Bei festgestelltem Bedarf ist ein Sicherungsauftrag im konkludenten Verfahren in Klifd-Web anzumelden. Bei Begleitungen in Inklusionsbetrieben ist regelhaft eine schriftliche Einzelbeauftragung notwendig, welche vorab über aktion.inklusion@lvr.de zu beantragen ist.

(2) Inklusionsbetriebe erhalten zu den finanziellen Leistungen für Beschäftigte im Rahmen des LVR-Budgets für Arbeit - Aktion Inklusion Teil I ergänzend zum Ausgleich des Aufwands für Anleitung und Begleitung eine Pauschale zum besonderen Aufwand gem. § 217 Abs. 1 SGB IX (regelhaft anstatt einer Begleitung durch den IFD). Der Integrationsfachdienst kann gem. § 6 Abs. 1 dieser Richtlinie daher nur im Einzelfall ergänzend (befristet) beauftragt werden.

(3) Die Dauer zur Anleitung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst richtet sich nach dem Einzelfall. Die Anleitung und Begleitung durch den IFD kann je nach Bedarf und Entwicklung vorzeitig beendet werden, wiederaufgenommen oder im Einzelfall um ein Jobcoaching ergänzt werden.

(4) Die Kosten für eine Anleitung und Begleitung durch den Integrationsfachdienst oder ein ergänzendes Jobcoaching trägt in allen Konstellationen das Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

§ 7 Rückkehrrecht

- (1) Personen, die mit Hilfe des Budgets für Arbeit oder Budgets für Ausbildung gem. §§ 61, 61a SGB IX am Arbeitsleben teilnehmen, haben gem. § 220 Abs. 3 SGB IX Anspruch auf Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen.
- (2) Für Schulabgänger*innen, die ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als Alternative zu einer anstehenden Werkstattaufnahme beginnen, können bei einem Scheitern dieses Arbeitsverhältnisses ebenfalls eine Aufnahme in Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich nach § 57 SGB IX in Zuständigkeit der Agentur für Arbeit oder ggfs. auch des Trägers der Unfallversicherung (§ 63 SGB IX) regulär beantragen.

§ 8 Programmdurchführung Teil I

Für Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, trifft der Träger der Eingliederungshilfe die fachlichen Entscheidungen zur Umsetzung des Teils I des Programms LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion. Das LVR-Inklusionsamt setzt diese in Abstimmung mit dem Träger der Eingliederungshilfe um und führt die Kommunikation mit dem Arbeitgeber*in und den Integrationsfachdiensten.

Teil II

Besondere Budgetleistungen – Förderleistungen bei Ausbildung und Einstellung sowie individuelle Budgetleistungen

§ 1 Personenkreis

- (1) Gefördert wird die Eingliederung von besonders betroffenen schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellte Menschen im Sinne des § 192 Abs. 2 und 3 SGB IX in den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- (2) Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Unterstützung schwerbehinderter Menschen,
 - a) die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln,
 - b) die aus Förderschulen oder integrativer Beschulung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder sich darauf vorbereiten,
 - c) die arbeitssuchend sind und über eine geistige oder seelische Beeinträchtigung verfügen,
 - d) bei denen eine Autismus-Diagnose besteht.
- (3) Mit dem LVR-Budget für Arbeit – Aktion Inklusion werden Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse in Nordrhein-Westfalen im Verbandsgebiet des LVR gefördert und es werden Leistungen an schwerbehinderte Menschen erbracht, die ihren Wohnsitz in NRW im Verbandsgebiet des LVR haben.
- (4) Die Förderung erfolgt durch das Inklusionsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.

§ 2 Arbeitgeber*innen und Arbeitsplätze

- (1) Gefördert werden ausschließlich voll sozialversicherungspflichtige Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse im Sinne des § 156 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 185 Abs. 2 Satz 3 SGB IX. Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse, die gemäß des § 27 Abs. 3 bis 5 sowie § 28 SGB III nur eingeschränkt sozialversicherungspflichtig sind. Eine solche Beschäftigung bei Begründung eines dann voll sozialversicherungspflichtigen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisses ist nicht förderschädlich.
- (2) Arbeitsverhältnisse müssen mindestens auf die Dauer von 12 Monaten abgeschlossen sein. Teilzeitarbeitsverhältnisse schränken die Leistungen nach diesen Richtlinien nicht ein, der Beschäftigungsumfang muss jedoch mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassen; in anerkannten Inklusionsbetrieben gem. § 215 ff. SGB IX mindestens 12 Wochenstunden. Das Mindestlohngesetz ist einzuhalten.
- (3) Nicht gefördert werden Stellen nach § 156 Abs. 2 und 3 SGB IX sowie Stellen, auf denen Personen beschäftigt werden, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 49 Abs. 3 Nr. 3 und Nr. 4 SGB IX erhalten.

(4) Arbeitgeber, für die ein Lohnkostenzuschuss als Budgetleistung nach Teil I - § 5 sowie nach § 16e oder § 16i SGB II bewilligt wurde, können keine Leistungen nach Teil II - §§ 3 und 4 (Einstellungs- oder Ausbildungsprämie) dieser Richtlinie erhalten.

§ 3 Einstellungsprämie für Einstellungen bzw. Arbeitsaufnahmen ab dem 01.10.2025

(1) Für die erstmalige Einstellung, die Einstellung im Anschluss an eine eingeschränkt sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (bspw. nach § 16e oder 16i SGB II) oder Wiedereinstellung nach mehr als 4 Jahren eines Menschen mit Behinderung gem. §§ 1 und 2 dieser Richtlinie in Unternehmen bzw. im Unternehmensverbund kann dem Arbeitgeber eine Prämie entsprechend den nachfolgenden Maßgaben gewährt werden.

(2) Der Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses kann mit einer Einstellungsprämie von 7.000 Euro prämiert werden.

(3) Der Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann mit einer Einstellungsprämie von 3.000 Euro prämiert werden. Bei Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wird die Prämie um weitere 4.000 Euro erhöht.

(4) Für Arbeitgeber*innen, die zum Antragszeitpunkt weniger als 20 Beschäftigte haben, erhöht sich die Einstellungsprämie für befristete Arbeitsverhältnisse um 1.000 Euro, deren Entfristung um 2.000 Euro sowie für unbefristete Einstellungen um 3.000 Euro.

(5) Für die unmittelbare Übernahme eines Auszubildenden, der während der Zeit der Berufsausbildung nach § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt ist, kann eine einmalige Prämie in Höhe von 3.000 Euro gewährt werden.

(6) Die Antragstellung für Prämien nach den Abs. 2 bis 4 kann bis zu 3 Monaten nach Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Bei einer Antragstellung im 4. bis zum 6. Beschäftigungsmonat kann bei unbefristeter Einstellung nach Abs. 2 eine Teilprämie in Höhe von 4.000 Euro, analog Abs. 3 Satz 2, gewährt werden.

Prämien für die Entfristung von Arbeitsverhältnissen (Umwandlung) nach Abs. 3 Satz 2 sind innerhalb von 3 Monaten nach der Entfristung zu beantragen.

Die Antragstellung für die Prämie nach Abs. 5 muss vor Beendigung der betrieblichen Ausbildung und Übernahme in ein Arbeitsverhältnis erfolgen.

Spätere Antragstellungen können jeweils nicht berücksichtigt werden.

§ 4 Ausbildungsprämie für Ausbildungen mit Beginn ab dem 01.10.2025

(1) Für die Ausbildung eines Menschen mit Behinderung gem. §§ 1 und 2 dieser Richtlinie in einem anerkannten Ausbildungsberuf kann dem Ausbildungsbetrieb eine Prämie von 5.000 Euro gewährt werden. Förderfähig sind auch Ausbildungen gem. §§ 66 BBiG und 42r HwO und Berufsausbildungsverträge im Rahmen eines Dualen Studiums. Darunter fallen auch Ausbildungen nach dem Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG), soweit der

Praktische Teil der Ausbildung in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes oder einer anderen in § 8 PflBRefG bzw. § 6 der Durchführungsverordnung Pflegeberufegesetz (DVO-PflBG NRW) benannten Einrichtung absolviert wird.

(2) Für Arbeitgeber*innen, die zum Antragszeitpunkt weniger als 20 Beschäftigte haben, erhöht sich die Ausbildungsprämie um 2.000 Euro.

(3) Nach Abschluss der Ausbildung und Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis können Leistungen nach § 3 dieser Richtlinie in Anspruch genommen werden.

(4) Von der Förderung ausgenommen sind Personen, die nach § 151 Abs. 4 SGB IX für den Zeitraum der betrieblichen Ausbildung gleichgestellt sind, da für diese von Seiten des Arbeitgebers vorrangige gesetzliche Leistungen gem. § 26b SchwbAV beantragt werden können (siehe § 6 dieser Richtlinie).

(5) Die Antragstellung kann bis zu 3 Monaten nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses erfolgen. Eine spätere Antragstellung kann nicht berücksichtigt werden.

§ 5 Budgetleistungen

Zur Begründung oder Stabilisierung eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses

(1) Die Hinführung von Personen gem. § 1 dieser Richtlinie auf ein konkretes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis kann durch Budgetleistungen, die am individuellen Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind, gefördert werden.

(2) Leistungen von Schul- und Rehabilitationsträgern können durch dieses Budget nicht ersetzt werden und sind vorrangig in Anspruch zu nehmen.

(3) Leistungen können bewilligt werden:

- zur Vorbereitung des Wechsels auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder
- während der gesamten Dauer der betrieblichen Ausbildung sowie in den ersten drei Jahren eines Arbeitsverhältnisses,

insofern jeweils eine Ablehnung des vorrangigen Rehabilitations-/ Kostenträgers vorliegt.

- während der gesamten Dauer der Bewilligung von Leistungen nach Teil I dieser Richtlinie (gesetzliche und freiwillige Leistungsfälle). Eine Ablehnung des vorrangigen Rehabilitations-/ Kostenträgers ist in diesen Fällen nicht notwendig.

(4) Budgetleistungen können individuell sowie für die Qualifizierung von Gruppen erbracht werden. Mögliche Leistungen sind:

Jobcoaching^{AP}, Autismusspezifisches Budget mit Job-, Einzel- und Gruppencoaching, behinderungsspezifischer Stützunterricht in der Ausbildung, Arbeitsassistenz im Schulpraktikum und vergleichbare den behinderungsbedingten Nachteil ausgleichende Leistungen.

Qualifizierungsmaßnahmen sind nur in begründeten Einzelfall für Personen in der Vorbereitung eines Wechsels aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder für Budget

für Arbeit - Aktion Inklusion Teil I-Nehmer*innen möglich, insofern entsprechende Leistung nicht von Seiten der WfbM oder dem Träger der Eingliederungshilfe übernommen werden.

(5) Maßnahmen, deren Ziel nicht die Erlangung eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ist, sind aus Mitteln der Ausgleichsabgabe nicht förderfähig.

§ 6 Gesetzliche Leistungen für Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse mit Beginn ab dem 01.10.2025

(1) Arbeitgeber*innen, die ohne Beschäftigungspflicht besonders betroffene schwerbehinderte Menschen zur Berufsausbildung einstellen, können gemäß § 26a SchwbAV Zuschüsse zu den Gebühren, insbesondere Prüfungsgebühren bei der Berufsausbildung erhalten. Das Inklusionsamt kann dem Arbeitgeber*in die Kosten für Gebühren im Rahmen der Berufsausbildung bis zur vollen Höhe erstatten.

(2) Arbeitgeber*innen können gemäß § 26b SchwbAV Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener erhalten, die für die Zeit der Berufsausbildung schwerbehinderten Menschen nach § 151 Absatz 4 SGB IX gleichgestellt sind. Neben einer Prämie von 2.000 Euro jeweils zu Beginn und Ende der Ausbildung kann dem Ausbildungsbetrieb zudem für jedes Ausbildungsjahr ein pauschaler Zuschuss zu den Kosten der Berufsausbildung in Höhe von 3.000 Euro gewährt werden.

(3) Die Antragstellung für Zuschüsse nach Abs. 1 kann bis zu 3 Monate nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erfolgen.
Die Antragstellung für Prämien und Zuschüsse nach Abs. 2 muss vor Beendigung der betrieblichen Ausbildung resp. während Gültigkeit der Gleichstellung nach § 151 Abs. 4 SGB IX erfolgen.
Spätere Antragstellungen können jeweils nicht berücksichtigt werden.

(4) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen erhält eine Person, die aus der Unterstützten Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselt, Leistungen der Berufsbegleitung gem. § 55 SGB IX. Die Berufsbegleitung wird durch den Integrationsfachdienst erbracht.

§ 7 Programmdurchführung Teil II

(1) Für die Leistungen nach Teil II dieser Richtlinie stehen dem LVR-Inklusionsamt 20 Millionen Euro aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Rechtsgrundlage sind § 185 Abs. 3 Nr. 2 e) SGB IX in Verbindung mit § 27 SchwbAV und § 14 Abs. 1 Nummern 1 und 4 sowie Abs. 3 SchwbAV.

(2) Die Leistungen sind nachrangig gegenüber den Leistungen, die von anderer Seite für denselben Zweck erbracht werden. Auf die Förderleistungen besteht kein Rechtsanspruch.

- (3) Die Leistungen der Teile I und II sowie der §§ 2-6 Teil II sind mitunter miteinander sowie mit anderen Maßnahmen und Förderprogrammen der Landschaftsverbände kombinierbar.
- (4) Gemäß Teil II, §§ 3, 4 und 6 dieser Richtlinie erhöht das LVR-Inklusionsamt die vormals gültigen Einstellungs- und Ausbildungsprämien sowie die Prämien und Zuschüsse nach § 26b SchwbAV für Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, welche ab dem 01.10.2025 beginnen. Arbeits- und Ausbildungsaufnahmen, welche vor diesem Stichtag beginnen, werden gemäß der vormals gültigen Richtlinie zum Stand 24.03.2025 entschieden.
- (5) Diese Richtlinie gilt für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2027 und erfasst Förderanträge, die innerhalb dieses Zeitraums gestellt werden. Nach Ablauf dieses Zeitraums wird über die Ausgestaltung der Förderinstrumente und das dem Programm zur Verfügung stehende Finanzvolumen neu entschieden.