

Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II Er- messenslenkende Weisungen

§ 88 ff SGB III Eingliederungszuschuss

Gesetzestext

§ 88 SGB III **Eingliederungszuschuss**

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss).

§ 89 SGB III **Höhe und Dauer der Förderung**

Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung). Der Eingliederungszuschuss kann bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu zwölf Monate betragen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderung bis zum 31. Dezember 2023 begonnen hat.

§ 90 SGB III **Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen**

(1) Für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen.

(2) 1Für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 187 Absatz 1 Nummer 3 Buchstabe a bis d des Neunten Buches und ihnen nach § 2 Absatz 3 des Neunten Buches von den Agenturen für Arbeit gleichgestellte behinderte Menschen, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist (besonders betroffene schwerbehinderte Menschen), kann der Eingliederungszuschuss bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 60 Monate betragen. Die Förderdauer kann bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bis zu 96 Monate betragen.

(3) Bei der Entscheidung über Höhe und Dauer der Förderung von schwerbehinderten und besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ist zu berücksichtigen, ob der schwerbehinderte Mensch ohne gesetzliche Verpflichtung oder über die Beschäftigungspflicht nach dem Teil 3 des Neunten Buches hinaus eingestellt und beschäftigt wird.

(4) Nach Ablauf von zwölf Monaten ist die Höhe des Eingliederungszuschusses um zehn Prozentpunkte jährlich zu vermindern. Sie darf 30 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts nicht unterschreiten. Der Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist erst nach Ablauf von 24 Monaten zu vermindern.

§ 91 SGB III

Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses

(1) Für den Eingliederungszuschuss ist zu berücksichtigen

1. das vom Arbeitgeber regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt, soweit es das tarifliche Arbeitsentgelt oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Arbeitsentgelt nicht übersteigt und soweit es die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht überschreitet, sowie
2. der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist nicht zu berücksichtigen.

(2) Der Eingliederungszuschuss wird zu Beginn der Maßnahme in monatlichen Festbeträgen für die Förderdauer festgelegt. Die monatlichen Festbeträge werden vermindert, wenn sich das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt verringert.

§ 92 SGB III

Förderausschluss und Rückzahlung

(1) Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn

1. zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, oder
2. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei einem früheren Arbeitgeber eingestellt wird, bei dem sie oder er während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war; dies gilt nicht, wenn es sich um die befristete Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen handelt.

(2) Der Eingliederungszuschuss ist teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Dies gilt nicht, wenn

1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
3. das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,

4. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, oder
5. der Eingliederungszuschuss für die Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen geleistet wird.

Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des geleisteten Förderbetrags begrenzt und darf den in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleisteten Förderbetrag nicht überschreiten. Ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten sind anteilig zu berücksichtigen. Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer; sie beträgt längstens zwölf Monate.

Inhaltsverzeichnis

Gesetzestext	2
§ 88 SGB III	2
§ 89 SGB III	2
§ 90 SGB III	2
§ 91 SGB III	3
§ 92 SGB III	3
Grundsatz.....	6
Weisungen	6
Allgemeines/Ziele	6
Fördervoraussetzungen.....	6
Förderhöhe und Förderdauer	7
Nachbeschäftigungszeit	8
Antragstellung	8
Gültigkeit	8

In diesem Dokument wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Grundsatz

Grundsatz

Das Ziel des EGZ ist die nachhaltige Integration von Arbeitnehmer/innen, die aufgrund vorhandener Vermittlungshemmnisse und Minderleistungen einer geförderten Integration bedürfen.

Mit der Gewährung von EGZ soll unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der ELB in Bezug auf die konkret zu besetzende Arbeitsstelle die Minderleistung ausgeglichen werden.

Weisungen

Weisungen

[Eingliederungszuschuss \(EGZ\) / Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen \(EGZ-SB\)](#)

Allgemeines/Ziele

Ziele

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des EGZ die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleichs für Arbeitgeber/innen (AG) geschaffen, wenn Arbeitnehmer/innen zu Beginn der Beschäftigung den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht entsprechen.

Die Förderung mit EGZ ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung. Ein Rechtsanspruch auf diese Förderung besteht nicht.

Maßgeblich für die Förderung mit EGZ (§§ 88 - 92 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)) als finanzieller Nachteilsausgleich ist die Minderleistung der ELB in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet. Diese Minderleistung gilt es, durch die Förderung mit EGZ auszugleichen, um eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren.

Fördervoraussetzungen

Leistungsbezug

Zum Zeitpunkt des leistungsbegründenden Ereignisses (Arbeitsaufnahme) müssen ELB passive Leistungen nach dem SGB II beziehen.

ELB, die aufstockend zum Arbeitslosengeld I Leistungen nach dem SGB II erhalten, können nicht durch das Jobcenter gefördert werden.

Weiterhin müssen die folgenden zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt muss durch in der Person der ELB liegende Vermittlungshemmnisse erschwert sein

und

2. mit der Förderung soll eine Minderleistung auf dem konkreten Arbeitsplatz ausgeglichen werden.

Vermittlungshemmnis

Bezug auf den Arbeitsplatz

Für die Arbeitsverhältnisse gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen sowie die anwendbaren Tarifverträge oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte.

Das seit dem 01. Januar 2015 geltende Mindestlohngesetz (MiLoG) ist in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten und der gesetzliche Mindestlohn in der jeweils aktuell festgesetzten Höhe einzuhalten.

Zu beachten ist auch der Vorrang von Branchenmindestlöhnen, z. B. in der Zeitarbeit oder in der Pflegebranche.

Förderhöhe und Förderdauer

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der ELB in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. Die Beurteilung der Minderleistung von ELB ergibt sich aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Dies gilt auch für funktionsbezogene Einschränkungen der ELB (z. B. „kann nicht schwer heben“). Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

Minderleistung

Hinweise auf eine mögliche Minderleistung können nachfolgende dokumentierte Handlungsstrategien geben.

- Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen
- Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
- Berufserfahrung ermöglichen

Die Entscheidung über die Förderung mit EGZ sowie die Begründung zur Förderhöhe und -dauer (Minderleistungen in Bezug auf die angestrebten Tätigkeiten) sind zwingend zu dokumentieren. Hierbei sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Bei funktionellen gesundheitlichen Einschränkungen ist auf das ärztliche Gutachten und bei Rahmenbedingungen ggf. auf das Profiling zu verweisen.

Verlängerungen von bewilligten Förderungen sind grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bestehen bei Zeiten ohne Arbeitsentgelt wie Krankengeldbezug und Mutterschutz. Die Förderdauer wird um diese Zeiträume verlängert.

Durch ermessenslenkende Weisungen kann dem Rechtsanwender vorgegeben werden, wie das Ermessen in bestimmten Fallkonstellationen grundsätzlich auszuüben ist. Beispielsweise können Förderbeträge begrenzt werden. „Lenken“ bedeutet daher, dass der Dienstherr eine gewisse Richtung vorgibt, die grundsätzlich einzuhalten ist. Ermessenslenkende Weisungen machen aus einer Ermessensleistung keine „gebundene Entscheidung“. Der Rechtsanwender muss sich bewusst sein, dass im Einzelfall abweichend entschieden werden kann und die ermessenslenkende Weisung nicht als Rechtsgrundlage in einen Bescheid aufzunehmen ist.

Ermessenslenkung

Für EGZ-Anträge in der Zuständigkeit des Jobcenter Landkreis Harburg gelten grundsätzlich nachfolgende Fördergrenzen:

Die Förderhöhe kann bis zu 30% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für eine Dauer von bis zu sechs Monaten betragen, abhängig von der Ausprägung der auszugleichenden Minderleistung.

Fördergrenzen

Liegen in einer Person mehrere Kriterien vor, die auf eine **ausgeprägte** Minderleistungsfähigkeit hinweisen, kann die Förderhöhe bis zu 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für eine Dauer von bis zu sechs Monaten betragen. In diesen Fällen ist eine detaillierte Dokumentation mit Begründung zur erhöhten Förderung erforderlich.

Sofern bei der Ermessensausübung eine diese Grenzen überschreitende Förderung erforderlich scheint, ist die Zustimmung der zuständigen Teamleitung notwendig.

TL-Entscheidung

Im Rahmen des § 89 Satz 3 SGB III kann für ältere ELB ab Vollendung des 50. Lebensjahres die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, sofern entsprechende Minderleistungen auf dem konkreten Arbeitsplatz dies rechtfertigen. Hierzu muss das Arbeitsverhältnis jedoch bis spätestens zum 31.12.2023 beginnen.

**Förderung älterer
Arbeitnehmer**

Für die Kund/innengruppen der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 90 Abs. 2 SGB III) und behinderten/schwerbehinderten Menschen (§ 90 Abs. 1 SGB III) gelten hinsichtlich der Dauer und Höhe die gesetzlichen Voraussetzungen.

**Behinderte/schwer-
Behinderte Menschen**

Nachbeschäftigungszeit

Im Anschluss an das Förderende ist eine ungeforderte Nachbeschäftigungszeit zu erfüllen; deren Dauer entspricht der Förderdauer, längstens jedoch zwölf Monate. Ist die Dauer des Arbeitsvertrags befristet, muss die Vertragsdauer zwingend die Förderzeit und die Nachbeschäftigungszeit umfassen. Außerdem darf eine dauerhafte Eingliederung bei dem einstellenden AG nicht von vornherein ausgeschlossen sein.

Nachbeschäftigung

Antragstellung

Bei EGZ-Anträgen gilt das Wohnortprinzip, d. h. zuständig für die Antragsannahme und -bearbeitung ist dasjenige Jobcenter, in dem die ELB ihren Wohnsitz haben.

Der Betriebssitz der AG muss sich in der Bundesrepublik Deutschland befinden.

Verhandlungen mit AG sollten mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt, nach Möglichkeit mit Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit einer Vollzeitbeschäftigung, geführt werden.

Um notwendige und hilfreiche Informationen über das Unternehmen zu erlangen, ist die Nutzung der Fachanwendung STEP unerlässlich und gegebenenfalls des Internets zulässig.

Örtliche Zuständigkeit

Für die Feststellung der entscheidungserheblichen Tatsachen, wie Umfang der Minderleistung, ist der „Fragebogen Fördervoraussetzungen SGB II“ zu verwenden. Der Fragebogen wird dem AG persönlich, per Fax oder E-Mail zugeleitet. Als Tag der Antragstellung wird – wie bisher – der Anruf, die E-Mail oder der persönliche Kontakt in STEP und VerBIS erfasst. Nach Rücklauf des Fragebogens wird dieser Bestandteil des Antragsvorgangs.

Gültigkeit

Diese ermessenlenkende Weisung tritt zum 15.10.2021 in Kraft und gilt für alle Antragsstellungen nach diesem Zeitpunkt. Sie ist vorerst unbefristet.

**Gültigkeit ab
15.10.2021**