

Umsetzungshilfe Eingliederungszuschuss (EGZ)

gem. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 88 ff SGB III

- I.) [Gesetzestext SGB III](#)
- II.) [Fachliche Weisungen zum EGZ](#)
- III.) Lokale Arbeitshilfe

1. Grundlagen/ förderfähiger Personenkreis

1.1 Grundlagen

Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt als Ausgleich einer Minderleistung erhalten. Eingliederung in Arbeit bedeutet die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit ≥ 15 Stunden/ Woche.

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des Eingliederungszuschusses die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleichs für den Arbeitgeber geschaffen, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht.

Zwingende Voraussetzungen für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses sind die arbeitsplatzbezogene **Minderleistung** und die **erschwerterte Vermittlung**.

➤ **arbeitsplatzbezogene Minderleistung**

Um festzustellen, ob bzw. in welchem Umfang eine Minderleistung vorliegt, müssen die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers gegenübergestellt werden.

Die vom Antragsteller (Arbeitgeber) im Rahmen der Beantragung dargelegte zu erwartende Minderleistung muss über den Rahmen einer üblichen Einarbeitung hinausgehen.

➤ **erschwerterte Vermittlung**

Von einer erschwerten Vermittlung muss immer dann ausgegangen werden, wenn die Wettbewerbsfähigkeit des Kunden durch in der Person liegende Gründe eingeschränkt ist.

Beispiele und Indizien für Gründe einer erschwerten Vermittlung können sein (keine abschließende Aufzählung):

- Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- fehlende/r Berufserfahrung bzw. Berufsabschluss (oder nicht verwertbar)
- eingeschränkte Mobilität (kein Führerschein, kein Kraftfahrzeug)
- gesundheitliche Einschränkungen (häufige Krankheitsausfälle, Ausschluss bestimmter Tätigkeiten, Notwendigkeit zusätzlicher regelmäßiger Pausen)
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- familiäre Rahmenbedingungen (z.B. kein Nachtdienst)
- problematische Wohnsituation
- mangelnde Sprachkenntnisse (berufsbezogen)
- Einträge im Führungszeugnis, Haftaufenthalte



1.2 förderfähiger Personenkreis

- ⇒ Mit dem Eingliederungszuschuss kann die Eingliederung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gefördert werden.
- ⇒ Sozialversicherungspflichtige Teilzeit-Beschäftigungen mit mindestens 15 Stunden in der Woche sollen gefördert werden, wenn eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt ohne Förderung aufgrund besonderer Umstände auf andere Weise nicht möglich ist. Dies betrifft insbesondere Alleinerziehende, Eltern mit Kind (-ern) unter 3 Jahren, ältere Personen (50+) oder Personen mit nachgewiesenen gesundheitlichen Einschränkungen.
- ⇒ Bei Umwandlung einer bisher geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist das Vorliegen einer arbeitsplatzbezogenen Minderleistung besonders zu begründen. Dabei muss ein über das bisherige Tätigkeitsfeld hinausgehendes Einarbeitungserfordernis gegeben sein.
- ⇒ Soweit eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 Abs.1 Nr. 2 SGB III mit über 4 Wochen Dauer der Einstellung vorgeschaltet war, ist die Förderdauer um einen Monat zu kürzen.
- ⇒ Eine Förderung von Leiharbeitsverhältnissen ist nur dann möglich, wenn der Verleiher einen wichtigen Beitrag zur Einarbeitung leistet. Bei Förderung dieser Arbeitsverhältnisse muss der „EGZ Fragebogen Fördervoraussetzungen“ zwingend versandt werden. Zusätzlich steht ein „Hinweisblatt“ für Arbeitgeber der Zeitarbeitsbranche zur Verfügung. (siehe BK-Vorlagenauswahl).

1.3 Antragstellung

Der EGZ-Antrag muss in der Regel **vor Arbeitsaufnahme** gestellt werden. Eine Beantragung des EGZ nach Abschluss des Vertrages deutet darauf hin, dass dieser für die Eingliederung nicht notwendig ist, da mit der Arbeitsaufnahme die Eingliederung bereits erfolgt ist. Wird die Gewährung eines Eingliederungszuschusses dennoch für notwendig gehalten, um die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer (dauerhaft) beruflich einzugliedern, sind die Gründe hierfür im Rahmen der Ermessensentscheidung zu dokumentieren.

1.4 Ermessen

Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung (§ 39 SGB I). Der Grundsatz des Förderns (§14 SGB II) ist zu beachten. Im Rahmen der Ermessensausübung ist insbesondere auch zu prüfen, ob das subjektive Interesse des Arbeitgebers oder das objektive Arbeitsmarktinteresse an der Einstellung der betroffenen Person überwiegt. Sind die Voraussetzungen „erschwerter Vermittlung“ und „Minderleistung“ nicht erfüllt, besteht kein Ermessensspielraum. In diesem Fall ist der Förderantrag abzulehnen.

2. Förderhöhe und Förderdauer

2.1 Ermittlung der Förderhöhe und Förderdauer

Der Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen 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 31.12.2023 begonnen hat.



Alter	Förderhöhe	Förderdauer
bis zum 50. Lebensjahr	bis zu 50%	bis zu 12 Monate
ab dem 50. Lebensjahr	bis zu 50%	bis zu 36 Monate

Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung und als Orientierungshilfe für die Vermittlungsfachkräfte werden als ermessenslenkende Weisung Orientierungswerte festgelegt. Dennoch ist die Entscheidung über die Förderhöhe und -dauer immer eine individuelle Entscheidung und kann innerhalb des gesetzlichen Rahmens festgelegt werden.

Grundsätzlich kann ein Eingliederungszuschuss für 6 Monate in Höhe von 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes gewährt werden.

Darüber hinaus kann die Dauer der Förderung beim Vorliegen weiterer Gründe für eine erschwerte Vermittlung und differenziert nach dem Alter davon abweichen (vgl. Tabelle).

Gründe für eine erschwerte Vermittlung	bis 49 Jahre	ab 50 Jahre
bis 2 Gründe	max. 9 Mon.	max. 12 Mon.
ab 3 Gründe	max. 12 Mon.	max. 18 Mon.

Eine Überschreitung der ermessenslenkenden Weisung bezüglich der Förderdauer ist im Einzelfall möglich. Die Stellungnahme ist vom Teamleiter mit zu zeichnen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer im Anschluss an die Förderung im Umfang der Förderdauer – maximal jedoch für 12 Monate – weiter zu beschäftigen (sogenannte Nachbeschäftigungsfrist - § 92 SGB III).

2.2 Ermittlung des Förderbetrages

Zur Berechnung des Förderbetrages wird das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung (§ 91 SGB III) zu Grunde gelegt. In der Regel ist dies das regelmäßig gezahlte tarifliche bzw. ortsübliche Entgelt zu Beginn der Tätigkeit (ohne Urlaubs-/Weihnachtsgeld, Einmalzahlungen). Zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt kommt ein pauschalierter Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes.

Beispiel: 50% Förderung von Vollzeitbeschäftigung mit Mindestlohn
 $1436,50\text{€ plus } 20\% = 1723,80\text{€} * 50\% = 861,90\text{€}$

Eine Berücksichtigung von Gehaltssteigerungen ist bei der Ermittlung des Förderbetrages möglich.

3. Sonderregelungen für Kunden mit Behinderung

Für schwerbehinderte, sonstige behinderte und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gelten gesonderte Förderhöhen und -dauern nach §§ 90 bzw. 73 SGB III.

Soweit es sich um besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 90 SGB III handelt, entfällt die Bestimmung zur Rückforderung und Nachbeschäftigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 5).



Erfüllt der Arbeitgeber bereits ohne die Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers seine Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen (§145 Abs. 1 SGB IX) oder wird der schwerbehinderte Mensch ohne gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers eingestellt bzw. beschäftigt, ist dies bei der Feststellung des Förderumfangs positiv zu berücksichtigen (§90 Abs. 3 SGB III). Das Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht hat keine Auswirkung auf die Ermessensentscheidung.

4. Förderungs Ausschluss

Bei folgenden Fallkonstellationen darf keine Förderung erfolgen:

- Der Arbeitgeber hat vor der Einstellung des mit EGZ geförderten Mitarbeiters andere Beschäftigte entlassen.
- Die Einstellung erfolgt bei einem früheren Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten 4 Jahre mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beschäftigt war (Ausnahme bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen). Dies gilt auch, wenn die Einstellung zwar bei einem anderen Arbeitgeber (z.B. Zeitarbeitsunternehmen), aber die Beschäftigung wieder bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.
- Der Arbeitgeber hält sich nicht an den Mindestlohn oder an allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Der Mindestlohn ist auch nach dem Arbeitnehmer-/ Entsendegesetz zwingend zu beachten (www.Tarifregister.NRW.de). Dabei haben Branchenmindestlöhne Vorrang vor dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Dies gilt bis zum 31.12.2017 auch dann, wenn diese unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes liegen (§ 24 Abs. 1 MiLoG).
- Befristete Beschäftigungen unter 12 Monaten werden **nicht** gefördert.
- Förderung von Arbeitsaufnahmen im Ausland ist ausgeschlossen.
- **Ausnahme:** Der Förderausschluss greift nicht bei Beschäftigungen, die nach §§ 16 e (alte und neue Fassung) und § 16i SGB II gefördert werden, weil diese versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung sind. Voraussetzung für eine Anschlussförderung bleibt aber, dass die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich von anfänglich zu erwartenden Minderleistungen an dem angebotenen Arbeitsplatz erforderlich ist. Entscheidend ist, ob aufgrund der ausgeübten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebliche Einarbeitung hinausgeht.

5. Hinweise

Es ist zu beachten, ob:

- Der Arbeitgeber in der Vergangenheit mehrfach geförderte Bewerber nach der Nachbeschäftigungsfrist entlassen hat (siehe STEP – Betriebe-Kontakte).
- Der Arbeitnehmer ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter des Jobcenters ist (siehe hierzu die E-Mail zur „Erstattung von Eingliederungsleistungen durch die Agentur“ vom 22.10.2010 in der JC-Ablage unter 60_Markt und Integration > 03_Produkte und Maßnahme > Eingliederungszuschuss (EGZ_§ 88 SGB III) > [50 Erstattung von Eingliederungsleistungen durch die Agentur.msg](#)).

- 
- Insolvenz, ein Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze oder eine Einstellung von Verwandten und Familienangehörigen (Initiative muss vom Jobcenter ausgehen) vorliegt. In diesen Fällen ist die jeweils aktuelle Geschäftsanweisung EGZ zu beachten (<https://www.baintranet.de/002/004/002/001/Documents/GA-EGZ-2016-05.pdf>)

Weitere Hinweise:

- Soweit Anfragen zu Zuschüssen über den Arbeitgeber-Service erfolgen, nimmt dieser mit der zuständigen Integrationsfachkraft Kontakt auf.
- Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann der Eingliederungszuschuss dem Arbeitgeber/ Bewerber initiativ angeboten werden (Flyer in der Jobcenter-Ablage unter [\(20_Flyer_FINAL.pdf\)](#))
- Die Förderzusage dem Grunde nach kann in die Eingliederungsvereinbarung aufgenommen werden.
- Beantragung durch Bevollmächtigte
Ein Arbeitgeber kann sich bei der Beantragung von EGZ durch einen Bevollmächtigten vertreten lassen (§13 SGB X). Aufgrund der Datenschutzbestimmungen der Bundesagentur für Arbeit ist im Zweifelsfall die Vorlage der schriftlichen Bevollmächtigung des Antragstellers erforderlich. Da bei der Beantragung von EGZ die Personendaten von einem einzustellenden Mitarbeiter an den Bevollmächtigten weitergegeben werden, muss die betroffene Person mit der Weitergabe ihrer persönlichen Daten an einen Dritten einverstanden sein und eine schriftliche Einverständniserklärung abgeben (§ 32 BDSG).

6. Einordnung in 4 PM 2.0

Die Gewährung eines Eingliederungszuschusses kommt unter Berücksichtigung der Vorgaben des 4 PM 2.0 bei folgenden Handlungsstrategien in Betracht:

- Vermittlung
- berufliche (Teil-) Qualifikation realisieren
- Berufserfahrungen ermöglichen
- gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
- individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen

IV. [EGZ im Prozesshandbuch des JC Bonn](#)

V. [Anlage EGZ zum Fachkonzept eAkte](#)

VI. [ergänzende Medien und Arbeitshilfen EGZ im Intranet der BA](#)