



## Vollzugshinweis

---

Rechtsnorm: §16 Abs.1 SGBII i.V. mit §§ 73 Abs.3 u. 88-92 SGBIII

---

Thema: Beschäftigungsaufnahme - Arbeitgeberleistungen

---

Stichwort: Eingliederungszuschuss (EGZ)

---

Gültig ab: 30.01.2017

---

Fundstellen im Intranet/FH: **Weisung 201611011 vom 21.11.2016 – Fachliche Weisungen zum Eingliederungszuschuss**

---

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.  
Sofern der Begriff Leistungsberechtigte verwendet wird, sind damit auch Personen gemeint, die einen Antrag auf SGB II-Leistungen gestellt haben, über den noch nicht abschließend entschieden wurde.

## **Inhaltsverzeichnis**

1. Allgemeines.....	2
2. Förderhöhe und Förderdauer .....	2
3. Besondere Regelungen.....	3

## 1. Allgemeines

Der EGZ ist ein Lohnkostenzuschuss an Arbeitgeber, die bereit sind Arbeitnehmer einzustellen, deren Vermittlung aufgrund individueller Hemmnisse erschwert ist und deswegen die Förderung zur beruflichen Integration notwendig ist (erschwerte Vermittlung).

Dabei kommt es auf die Gesamtkonstellation im Einzelfall an. Das Erfordernis einer betriebsüblichen Einarbeitung oder das bloße Vorliegen von Vermittlungshemmnissen ohne Auswirkung auf die Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerbern reicht für die Gewährung eines EGZ nicht aus. Vielmehr geht es um vermittlungsrelevante Hemmnisse im konkreten Einzelfall. Förderhöhe und Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im Verhältnis zu den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung).

Im Einzelfall kann eine Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG) gem. §16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §45 SGB III zweckdienlicher sein.

Wird zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung eine MAG durchgeführt, ist eine zusätzliche Förderung des Arbeitgebers mit EGZ besonders zu begründen und dies bei der Festsetzung der Höhe und Dauer des Zuschusses zu berücksichtigen.

Die Gründe für eine Förderung einschließlich der festgelegten Dauer und Höhe sind datenschutzkonform durch die IFK in den IT-Verfahren VerBIS und CoSach zu dokumentieren.

*Beispiel: „Aufgrund der Feststellungen im Profiling ist der Kunde in seiner Wettbewerbsfähigkeit deutlich eingeschränkt. Fehlende Berufserfahrung erschwert die Vermittlung zusätzlich. In Bezug auf das Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes (spezielle Anforderungen sind hier zu benennen) liegt die Minderleistungsfähigkeit bei 30%. In einem Zeitraum von 6 Monaten können die Defizite ausgeglichen werden.“*

## 2. Förderhöhe und Förderdauer

In der Regel wird bei Vorliegen der oben genannten Förderungsvoraussetzungen ein Zuschuss in Höhe von 40% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für die Dauer von 3 Monaten ausreichend sein, weniger ist möglich.

Darüber hinaus kann einvernehmlich mit der Teamleitung (TL) eine „erweiterte“ Förderung erfolgen:

- bei 25-49 jährigen bis zu 6 Monate und bis zu 50%
- bei U25 bis zu 12 Monate und bis zu 50%
- bei Ü50 bis zu 36 Monate und bis zu 50% für Förderungen, die bis zum 31.12.2019 begonnen haben
- bei behinderten und schwerbehinderten Menschen: Der Förderumfang ist individuell festzulegen und beträgt

- bei behinderten und schwerbehinderten Menschen bis zu 24 Monate und bis zu 70% (§90 Abs.1 SGBIII) und
- bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (im Sinne §104 Abs. 1 Nummer 3 a bis d SGB IX) und ihnen Gleichgestellten (gem. §2 Abs. 3 SGB IX) bis zu 60 Monate und bis zu 70%, bei über 55-Jährigen bis zu 96 Monate (§ 90 Abs.2 SGBIII) sowie
- bei schwerbehinderten Menschen, die im Anschluss an eine über Zuschüsse geförderte abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung übernommen werden, für 12 Monate bis zu 70%. (§ 73 Abs.3 SGB III)

HINWEIS – Bei einer mehrjährigen Förderung ist jährlich eine 10%-ige Degression vorzunehmen, 30% Förderhöhe dürfen nicht unterschritten werden.

Bei der Förderung von besonders betroffenen Schwerbehinderten ist der Zuschuss erstmals nach Ablauf von 24 Monaten zu vermindern, in den übrigen Fällen einer mehrjährigen Förderung nach 12 Monaten.

Ein EGZ gem. §90 Abs. 1 SGBIII für behinderte und schwerbehinderte Menschen kann nur erbracht werden, wenn die BA Reha-Kostenträger ist. Andernfalls besteht ein Leistungsverbot gem. §22 Abs.2, S.1 SGBIII!

Einzig bei der Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen können Leistungen eines anderen Reha-Trägers aufgestockt werden (§22 Abs. 2, Satz 2 u. 3 SGBIII).

Auch nur bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen und bei einem infolge einer nachweisbaren Verschlechterung des Gesundheitszustandes gefährdeten Arbeitsverhältnisses, kann der Erhalt des Arbeitsplatzes gefördert werden.

Wurde ein Reha-Verfahren durch einen Fremdkostenträger wegen mangelnder Erfolgsaussichten beendet soll bei Anfragen eines AG zu Lohnsubventionsmöglichkeiten die Wiederaufnahme des Verfahrens bei diesem Träger angestrebt werden.

### **3. Besondere Regelungen**

Befristete Beschäftigungen werden nur ausnahmsweise gefördert, wenn dies zur nachhaltigen beruflichen Eingliederung zwingend notwendig ist. Dabei kann im Hinblick auf die Nachbeschäftigungsverpflichtung (der Zeitraum entspricht dem Förderzeitraum und beträgt höchstens 12 Monate) maximal die Hälfte der vertraglichen Beschäftigungszeit gefördert werden. Davon ausgenommen ist die Förderung der befristeten Beschäftigung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen.

Ausnahmen von der Nachbeschäftigungsverpflichtung sind abschließend in §92 Abs.2, S.2, Nrn.1-5 SGBIII aufgezählt.

Hinsichtlich der Gewährung eines EGZ für AN, die bei PDL einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten gilt:

Eine Förderung ist möglich bis zu 3 Monate i. H. v. 30%, darüber hinaus muss in Ausnahmefällen (LZA, Reha, Flüchtlinge ...) und in Anlehnung an die vorgenannten Ausführungen die Zustimmung der TL eingeholt werden.

Voraussetzungen:

- Vermittlungshemmnis
- arbeitsplatzbezogene Minderleistung
- Finanzieller Nachteil für den Verleiher

Ein tatsächlicher Nachteil f d Verleiher entsteht üblicherweise, wenn

- dem Entleiher wesentlich günstigere Konditionen als üblich eingeräumt werden, oder
- der Verleiher einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung leistet, indem er z.B.
  - Kosten der notwendigen Qualifizierung trägt
  - sich in besonderem Maße an der EA beim Entleiher beteiligt oder
  - durch eigenes Personal den Leiharbeitnehmer begleitet und intensiv unterstützt.

Die schriftlichen Angaben im EGZ-Fragebogen werden grundsätzlich ohne weitere Vorlage von Nachweisen akzeptiert. Zur Beurteilung der wesentlich günstigeren Konditionen sind Angaben des Verleihers über die regulären und verringerten Verrechnungssätze erforderlich. Der Ausgleich der Minderleistung durch Qualifizierung ist grundsätzlich ab einer Schulungsdauer von einer Woche zu berücksichtigen.

Äußerst kritisch ist die Gewährung von EGZ zu betrachten, wenn in einem Betrieb kurz gearbeitet wird oder ein Insolvenzverfahren im Raum steht. Über STEP können in der Regel entsprechende Informationen über die Betriebe gewonnen werden. Daher ist in jedem Fall der Betriebsdatensatz dahingehend zu sichten und eine etwaige Förderanfrage mit dem zuständigen TL abzustimmen. Die Abteilungsleitung wird hierüber durch die jeweilige Teamleitung informiert.

Die IFK informieren das B-Team unverzüglich bei leistungsrelevanten Sachverhalten (z.B. Kündigung, Nichteinhaltung der Nachbeschäftigungsfristen).

Dieser Vollzugshinweis (VH) ersetzt den VH vom 08.01.2014.

gez.  
E. Wieja  
Geschäftsführer

Fachbereich	einschalten:	Datum	Zeichen
AL M+I	ja		
AL Passiv	nein		
AL ZE	nein		
BfdH	ja		
DSB	ja		