

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Geschäftsanweisungen

zur Durchführung der §§ 88 – 92 SGB III

(Stand: 20.05.2016)

Gültig ab: 20.05.2016

Gültig bis: 31.12.2021

Inhaltsübersicht

Rechtsanwendung

Inhaltsübersicht	2
Änderungshistorie.....	3
§ 88 Eingliederungszuschuss.....	4
§ 89 Höhe und Dauer der Förderung	9
§ 90 Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen	10
§ 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses	12
§ 92 Förderungsausschluss und Rückzahlung	14
Verfahren	17
V.EGZ.00	17
V.EGZ.01	17
V.EGZ.02	18
V.EGZ.03	18
V.EGZ.04	18
Anlage zu V.EGZ.00	19

Änderungshistorie

Stand der GA	Betroffene GA	Vorgenommene Änderungen
22.12.2014	GA 88.02	Neu aufgenommen: Hinweise zum Territorialitätsprinzip
	GA 88.14/89.10	Ergänzung um Hinweise zum gesetzlichen Mindestlohn ab 01.01.2015
	GA 91.11	Kurze Zeiten ohne Arbeitsentgelt wirken sich nicht mehr auf die Förderdauer aus.
	GA 91.20	Ergänzung/Anpassung an aktuelle Rechtsprechung
	GA 92.11	EGZ nach Bürgerarbeit und EGZ nach BaE
	Gesetzestext § 89 SGB III	Anpassung an die Rechtsänderung ab 01.01.2015
	GA 89.13	Folgeänderung: Die Sondervorschrift für Ältere (§ 131 SGB III) wird in die Regelförderung integriert
22.06.2015	GA 88.02	Ergänzung um die Definition des Begriffs „Betriebssitz“
	GA 88.14	Abs. 2: Klarstellung, dass die Prüfung nach § 36 Abs. 1 SGB III auch den Urlaubsanspruch nach § 125 Abs. 1 SGB IX einschließt. Abs. 3: Redaktionelle Änderung (Anpassung der Informationsquellen; siehe auch HEGA 05/2015 – 02)
	GA 90.10	Redaktionelle Änderung in Absatz 2 (Anpassung an die Rechtsänderung ab 01.01.2015)
	GA 90.20	Klarstellung, dass eine Förderung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen ausschließlich nach § 90 Abs. 2 SGB III erfolgt.
	GA 91.10	Die Feststellungen des Bundesrechnungshofes zur fehlerhaften Berechnung der monatlichen Bemessungsgrundlage bei vereinbartem Stundenlohn wurden aufgegriffen.
	GA 131.10	Gestrichen (ausgelaufen)
20.05.2016	GA 88.01 und 88.15	Die Feststellungen des Bundesrechnungshofes zur Gewährung von Eingliederungszuschüssen an Unternehmen der Zeitarbeitsbranche wurden aufgegriffen.
	GA 88.14	Klarstellung, dass der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX nur schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 zusteht.
	GA 91.10	Klarstellung, dass nur sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigungsfähig ist.
	GA 92.20	Redaktionelle Änderung (Hinweis auf Arbeitshilfe zu § 92 Abs. 2 SGB III)
	V.EGZ.00	Redaktionelle Änderung: Hinweis auf Anlage
	Anlage	Die Anlage enthält eine Übersicht über die Förder Voraussetzungen und die Zuordnung zur jeweiligen Prozessbeschreibung im GPM.

§ 88 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).

- 88.01 (1) 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 Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht. Die grundlegenden Fördermerkmale des Eingliederungszuschusses, „erschwerter Vermittlung“ und „Minderleistung“, sind zwingende Voraussetzungen für eine Förderung.
- (2) Leistet der antragstellende Arbeitgeber selbst keinen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung, entsteht ihm grundsätzlich kein finanzieller Nachteil, der mit einem Eingliederungszuschuss zu kompensieren wäre. Es sei denn, er legt dar, dass ihm aus anderen Gründen durch die Beschäftigung der förderungsbedürftigen Person aufgrund der Minderleistung ein finanzieller Nachteil entsteht (siehe hierzu GA 88.15).
- 88.02 (1) Nach dem Territorialitätsprinzip kann ein Eingliederungszuschuss nur gezahlt werden, wenn sich der Betriebssitz des Arbeitgebers in Deutschland befindet (§ 30 Abs. 1 SGB I). Förderanfragen von Arbeitgebern mit Betriebssitz im europäischen Ausland (z. B. in Grenzregionen) sind mit einem allgemeinen Hinweis auf die Zuständigkeit der ausländischen Arbeitsverwaltung für Arbeitgeberleistungen zu beantworten.
- (2) Betriebssitz ist der Ort der kaufmännischen Leitung eines Unternehmens. Am Betriebssitz werden die **wesentlichen** Verwaltungsgeschäfte, die in einem Unternehmen anfallen, geführt (z. B. die Einstellung von Personal). Es ist nicht erforderlich, dass an ihm sämtliche betriebsbezogene Tätigkeiten ausgeführt werden. Ergänzende Bürotätigkeiten, wie z. B. die Buchhaltung, müssen nicht am Betriebssitz erledigt werden.
- 88.03 (1) Die Bundesagentur für Arbeit ist als Rehabilitationsträger zuständig für die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 5 Nr. 2 SGB IX). Als „allgemeine“ Leistung zur Teilhabe i. S. d. §§ 113 Abs. 1 Nr. 1 und 114 SGB III kann der Eingliederungszuschuss erbracht werden. Insofern sind bei der Entscheidung über den Eingliederungszuschuss die erweiterten Förderkonditionen in § 90 SGB III zu berücksichtigen.
- (2) Für behinderte Menschen (§ 19 SGB III) darf ein Eingliederungszuschuss nicht erbracht werden, wenn ein anderer Rehabilitationsträger im Sinne des SGB IX zuständig ist (§ 22 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Grundsätzlich kommen als vorrangige Träger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben neben der Bundesagentur für Arbeit vor allem die Träger der Unfallversicherung und der Rentenversicherung in Betracht (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 und 4 i. V. m. § 5 Nr. 2 SGB IX).
- Die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für behinderte Menschen ist damit ausgeschlossen, wenn sie z. B. aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gleichartige Leistungen des Unfallversicherungsträgers erhalten können.
- Allgemeines**
- Territorialitätsprinzip - Betriebssitz des Arbeitgebers maßgebend**
- Definition „Betriebssitz“**
- Verhältnis zu anderen Leistungen**
- Zuständigkeit des vorrangigen Reha-Trägers**

Die Geschäftsanweisungen [GA Reha \(SGB III\)](#) und [GA Reha \(SGB IX\)](#) sind zu beachten.

(3) Für den Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen i. S. d. § 90 Abs. 2 SGB III gilt eine Ausnahmeregelung. Für sie kann abweichend von § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB III auch bei Zuständigkeit eines vorrangigen Rehabilitationsträgers ein Eingliederungszuschuss gewährt werden (§ 22 Abs. 2 Satz 2 SGB III).

Ausnahmeregelung

Die Leistungen des anderen Rehabilitationsträgers sind auf den Eingliederungszuschuss anzurechnen (§ 22 Abs. 2 Satz 3 SGB III).

88.10 (1) Förderungsfähig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die arbeitsuchend gemeldet sind und deren Vermittlung aus Gründen erschwert ist, die in ihrer Person liegen.

**förderungsfähiger
Personenkreis**

(2) Als Tatbestandsmerkmale einer erschwerten Vermittlung gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerberinnen oder Bewerbern, die in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers begründet sind.

**erschwerter
Vermittlung**

Gründe für eine erschwerte Vermittlung können unter anderem sein (keine abschließende Aufzählung):

- die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- gesundheitliche Einschränkungen
- fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss.

(3) Eine erschwerte Vermittlung aufgrund fehlender Berufserfahrung kann auch dann vorliegen, wenn Berufserfahrungen zwar vorhanden, jedoch für die Beschäftigung, die gefördert werden soll, nicht verwertbar sind. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in seinem/ihrer ursprünglich erlernten Beruf tätig war, sondern (ausschließlich oder überwiegend) berufsfremde Tätigkeiten ausgeübt hat. Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob die Vermittlungsbemühungen zusätzlich oder in erster Linie auf die zuletzt ausgeübte berufsfremde Beschäftigung ausgerichtet sind, wenn dadurch zum Beispiel unterwertige Beschäftigung vermieden wird (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 SGB III). Bei Abweichungen von der Produktlogik ist GA 88.13 zu beachten.

(4) Auch bei der Minderleistung handelt es sich um ein Tatbestandsmerkmal, das zusätzlich zu der erschwerten Vermittlung erfüllt sein muss. Ob bzw. in welchem Umfang eine Minderleistung zu erwarten ist, ist nach den beruflichen Fähigkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen und Stärken der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes zu beurteilen. Die vom Antragsteller im Rahmen der Beantragung dargelegte zu erwartende Minderleistung muss über den Rahmen einer üblichen Einarbeitung hinausgehen.

Minderleistung

88.11 Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung (§ 39 SGB I). Die Ziele der Arbeitsförderung und die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien der Arbeitsförderung (§§ 1 ff. SGB III), die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geeignetheit (§ 7 SGB III) sind zu berücksichtigen (siehe hierzu [„Leitfaden für ermessenslenkende Weisungen“](#)).

Ermessen

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. Dabei sind die bestehenden Handlungsspielräume im Interesse der geschäftspolitischen Ziele zu nutzen.

Sind die Tatbestandsvoraussetzungen „erschwerter Vermittlung“ und/oder „Minderleistung“ nicht erfüllt, besteht kein Ermessensspielraum. In diesem Fall ist der Förderantrag abzulehnen.

- 88.12 Neben der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung des Umfangs der Minderleistung zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des Eingliederungszuschusses zu begründen. Eine nachvollziehbare Dokumentation ist erforderlich. Ein Verweis auf ermessenslenkende Weisungen reicht als Begründung nicht aus. Hierzu ist es zulässig, auf funktionsbezogene Einschränkungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (z.B. kann nicht schwer heben) einzugehen. Bei der Begründung einer Minderleistung und einer erschwerten Vermittlung dürfen keine ärztlichen Diagnosen oder Krankheiten angegeben werden. Hinweise wie z.B. „ärztliches Gutachten vom ...“ oder auf entsprechende Angaben im Profiling Schlüsselgruppe „Leistungsfähigkeit“ sind zulässig. **Dokumentation**
- 88.13 Die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss muss grundsätzlich der Produktlogik entsprechen. Der Produkteinsatz muss in Bezug auf den individuell festgestellten Handlungsbedarf und die ausgewählte Handlungsstrategie plausibel sein. Abweichungen von der Produktlogik sind nachvollziehbar zu begründen. **Produktkatalog**
- 88.14 (1) Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind. § 36 Abs. 1 SGB III gilt entsprechend. **Förderausschluss**
- (2) Die Beurteilung, ob insoweit ein Förderausschlusskriterium vorliegt, ist anhand des Arbeitsvertrags vorzunehmen. Sie schließt auch die Prüfung, ob der vereinbarte Urlaubsanspruch dem gesetzlich zustehenden Mindesturlaubsanspruch entspricht, mit ein. Bei der Förderung von schwerbehinderten Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 ist zu beachten, dass ihnen ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen im Urlaubsjahr zusteht (§ 125 Abs. 1 SGB IX). **Verstoß gegen das Bundesurlaubsgesetz und § 125 SGB IX**
- (3) Wird vom Arbeitgeber ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn nicht gezahlt oder handelt es sich bei der vereinbarten Arbeitsvergütung nach den Maßstäben höchstrichterlicher Rechtsprechung um ein sittenwidriges Arbeitsentgelt, kommt eine Förderung nicht in Betracht. **gesetzes- oder sittenwidrige Entlohnung**
- Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08, entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.
- Weitere Informationsquellen dazu sind im BA-Intranet zu finden:
- [Fachliche Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess](#)
- [„Leitfaden „Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen“](#)
- [Anlage 1 „Leitfaden Lohnwucher“ der fachlichen Hinweise zu § 33 SGB II](#)
- (4) Ab dem 01.01.2015 gilt ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. **Mindestlohngesetz – MiLoG**
- (5) § 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz regelt, dass der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht gezahlt werden muss, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III war.
- (6) Branchenmindestlöhne haben gegenüber dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn Vorrang, soweit sie diesen nicht unterschreiten (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Übergangsweise gehen bis zum 31. Dezember 2017 Branchenmindestlöhne dem **Vorrang von Branchenmindestlöhnen**

allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn auch dann vor, wenn sie unterhalb des Mindestlohnes liegen (§ 24 Abs. 1 MiLoG). Ab 01. Januar 2017 gilt jedoch auch hier ein Entgelt von mindestens brutto 8,50 Euro je Zeitstunde.

Die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose gemäß § 22 Abs. 4 MiLoG findet ausschließlich auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, deren Vergütung unter das MiLoG fällt. Branchenmindestlöhne sind hiervon ausgenommen.

(7) Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses von Angehörigen des Arbeitgebers im Sinne des § 16 Abs. 5 SGB X ist grundsätzlich möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt.

Förderung von Angehörigen

Anhaltspunkte dafür können sein, dass

- anderweitige Vermittlungsbemühungen wiederholt erfolglos waren,
- für den zu besetzenden Arbeitsplatz ein Vermittlungsauftrag ohne Beschränkung auf bestimmte Personen erteilt wurde oder
- die Initiative zur Einstellung von der Agentur ausgeht.

Als Angehörige/r ist zusätzlich zu den in § 16 Abs. 5 SGB X aufgeführten Personen auch die Partnerin oder der Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu betrachten.

(8) Das Beschäftigungsverhältnis kann hingegen nicht gefördert werden, wenn das subjektive Interesse des Arbeitgebers an einer Einstellung der Person erkennbar höher ist als das objektive arbeitsmarktliche Interesse an der Stellenbesetzung mit einer möglichst geeigneten Bewerberin oder Bewerber. Dies ist der Fall, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitgeber nur an der Einstellung der/des Angehörigen interessiert ist, obwohl auch andere geeignete Bewerber/innen in Frage kommen.

(9) Mit der Förderung soll die dauerhafte berufliche Eingliederung von Personen, deren Vermittlung erschwert ist, unterstützt werden. Nach dem Eingliederungszweck werden deshalb grundsätzlich nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gefördert, die die Arbeitslosigkeit beenden. Förderfähig sind daher nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden (§ 138 Abs. 3 SGB III).

Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Versicherungspflicht)

(10) Ein Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich nur gezahlt werden, wenn er vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses – der Arbeitsaufnahme - beantragt worden ist (§ 324 Abs. 1 S. 1 SGB III).

verspätete Antragstellung

(11) Weitere Ausschlussstatbestände ergeben sich aus § 92 Abs. 1 SGB III. Hierzu siehe GA 92.10 bis 92.12.

Weitere Ausschlussstatbestände

88.15 (1) Bei einem Leiharbeitsverhältnis tritt die Minderleistung typischerweise nicht bei dem Verleiher auf, sondern bei dem Entleiher. Dort erfolgt die Einarbeitung; die Hauptlast an der Behebung der Minderleistung trägt im Regelfall ebenfalls der Entleiher. Auch die Vermittlung fehlender betriebsnotwendiger Fachkenntnisse übernimmt üblicherweise der Entleiher. Wenn sich der (finanzielle) Nachteil, den eine Minderleistung mit sich bringt, ausschließlich beim Entleiher auswirkt und nicht beim antragstellenden Arbeitgeber (Verleiher), liegen die Fördervoraussetzungen nicht vor (siehe auch GA 88.01 Abs. 2).

Förderung von Leiharbeitsverhältnissen

(2) Eine Förderung von Leiharbeitsverhältnissen kann in Betracht kommen, wenn dem Verleiher durch die Einstellung der förderungsbedürftigen Person tatsächlich ein finanzieller Nachteil entsteht.

(3) Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn dem Entleiher für die Überlassung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers wesentlich günstigere als die üblichen Konditionen eingeräumt werden. Ein finanzieller Nachteil kann unter anderem auch dadurch entstehen, dass der Verleiher einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung leistet; zum Beispiel, indem er

- die Kosten für notwendige Qualifizierungen trägt,
- sich in besonderem Maße an der Einarbeitung im Entleihunternehmen beteiligt oder
- durch eigenes Personal die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer begleitet und intensiv unterstützt.

(4) Bei der Gewährung eines Eingliederungszuschusses an Verleiher ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass der Verleiher eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung des ersten Einsatzortes abgibt. Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind, sind im Rahmen der Mitwirkungspflicht seitens des Arbeitgebers der Agentur mitzuteilen (§ 60 Abs.1 Satz 1 Ziffer 2 SGB I). Bei einem Wechsel der Tätigkeit (beim bisherigen Entleihbetrieb oder einem anderen Entleiher) muss die Minderleistung auf dem konkreten Arbeitsplatz erneut geprüft werden (Arbeitsplatzprofil). ~~Eine Mitteilung ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in gleicher Tätigkeit den Entleihbetrieb wechselt.~~

Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsplatzwechsel

(5) In der verleihfreien Zeit kann kein Eingliederungszuschuss gezahlt werden, da in dieser Zeit auch keine Minderleistung auszugleichen ist. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie für Urlaub. Entsteht der finanzielle Nachteil durch die Übernahme notwendiger Qualifizierungskosten, sind diese Zeiten, auf denen die Förderentscheidung beruht (Abs. 3, 1. Aufzählungspunkt), ebenfalls förderfähig.

verleihfreie Zeiten

(6) Die Nachbeschäftigungszeit (§ 92 Abs. 2 SGB III) kann bei einem Entleiher oder dem Verleiher erfüllt werden.

Nachbeschäftigungszeit

88.16 Kurzarbeitergeld stellt kein Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV dar. Erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer neben Kurzarbeitergeld auch Arbeitsentgelt, ist die Gewährung eines Eingliederungszuschusses nicht ausgeschlossen. Bemessungsgrundlage ist das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt.

EGZ während Kurzarbeit

88.17 Für behinderte Menschen ist eine Förderung auch zum Erhalt eines Arbeitsplatzes möglich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer behinderungsbedingt ihre/seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und nur durch einen Eingliederungszuschuss eine dauerhafte berufliche Eingliederung zu erreichen ist (§ 88 i. V. m. § 19 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

§ 89 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 2019 begonnen hat.

- 89.10 (1) Die Förderhöhe ist auf bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (siehe dazu § 91 SGB III) begrenzt. Bei der Festlegung der Zuschusshöhe sind die individuellen Leistungsdefizite der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug zum Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes zu setzen (Negativ-/Positivabgrenzung). **Förderhöhe**
- (2) Sofern bei Abschluss eines Arbeitsvertrages bereits Lohnerhöhungen vorgesehen sind (z. B. nach der Probezeit), ist bei der Festsetzung der Höhe und Dauer der Förderung im Rahmen einer Ermessensausübung zu berücksichtigen, in welchem Umfang die Minderleistung bereits durch die anfänglich geringere Entlohnung ausgeglichen wird.
- (3) Mit zunehmender Dauer der Einarbeitung verringert sich zwar grundsätzlich der Umfang der Minderleistung. Gleichwohl sieht die Regelung keine Reduzierung des Fördersatzes während der Regelförderdauer vor (zur Degression des Zuschusses bei behinderten und schwerstbehinderten Menschen s. GA 90.40).
- 89.11 Die Förderdauer kann bis zu 12 Monate betragen. Innerhalb dieser Grenze kann unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers längstens eine Förderdauer bewilligt werden, die dem Zeitraum entspricht, der zum Ausgleich der Minderleistung voraussichtlich benötigt wird. **Förderdauer**
- 89.12 Die [Arbeitshilfe](#) gibt einen Überblick über die **maximal** möglichen Förderkonditionen für den jeweils betroffenen Personenkreis. Zusätzlich enthält sie Hinweise zur Erfassung in COSACH und zur finanztechnischen Abwicklung in ERP. Sie ist jedoch **nicht** als Entscheidungshilfe zur Förderhöhe und Förderdauer zu betrachten; die Bewilligungsentscheidung ist – ggfs. unter Berücksichtigung ermessenslenkender Weisungen - in Abhängigkeit von der individuellen Minderleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu treffen. **Arbeitshilfe EGZ**
- 89.13 (1) Die §§ 90 und 131 SGB III sehen bzw. sahen besondere Förderkonditionen für ältere (befristete längere Förderungsdauer), behinderte und schwerbehinderte Menschen vor. Die besonderen Vorschriften finden jedoch nur Anwendung, wenn die Voraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sind. Ist beispielsweise davon auszugehen, dass die Minderleistung in dem Regelförderzeitraum nach § 89 S. 2 SGB III ausgeglichen werden kann, kommt eine längere Förderung nicht in Betracht (siehe auch Arbeitshilfe EGZ). **Sonderregelungen für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen**
- (2) Mit der Ergänzung des § 89 SGB III um den Satz 3 wird die befristete längere Fördermöglichkeit nach § 131 SGB III für weitere fünf Jahre auch für Förderungen ermöglicht, die nach dem 31.12.2014 begonnen haben. **Rechtsänderung ab 01.01.2015**

§ 90

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) Für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 104 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 2 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.

- | | | |
|-------|--|---|
| 90.00 | Die Vorschrift des § 90 SGB III sieht für den Personenkreis der behinderten, schwerbehinderten und besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen einen erweiterten Förderrahmen vor. Die allgemeinen Voraussetzungen richten sich nach § 88 SGB III. | Allgemeines |
| 90.10 | (1) Die Definition des betroffenen Personenkreises ergibt sich aus § 19 SGB III und § 2 SGB IX .

(2) Bei behinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kommt alternativ grundsätzlich auch eine Förderung im Rahmen des § 89 SGB III mit einer Förderhöhe von 50 Prozent und einer Förderdauer von 36 Monaten in Betracht. | behinderte und schwerbehinderte Menschen |
| 90.20 | Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen erfolgt die Förderung auch dann nach § 90 Abs. 2 SGB III, wenn sie sich im Rahmen der Förderkonditionen des § 89 SGB III bewegt. Die Leistungen für diesen Personenkreis werden aus dem Kapitel 3 finanziert (siehe auch GA V.EGZ.04). Die Arbeitshilfe EGZ enthält neben der Darstellung der besonderen Förderkonditionen eine Übersicht über den Personenkreis, der von § 90 Abs. 2 SGB III erfasst wird. | besonders betroffene schwerbehinderte Menschen |

90.30 (1) Erfüllt der Arbeitgeber bereits ohne die Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers seine [Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen \(§ 71 Abs. 1 SGB IX\)](#), ist dies bei der Festsetzung des Förderumfangs positiv zu berücksichtigen (§ 90 Abs. 3 SGB III).

Besonderheiten bei der Ermessensausübung

(2) Hat der besonders betroffene schwerbehinderte Mensch bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber (befristet) in einem geförderten Beschäftigungsverhältnis gestanden, schließt dies eine erneute Förderung grundsätzlich nicht aus (§ 92 Abs. 1 Nr. 2, 2. Halbsatz SGB III).

Im Rahmen der Antragstellung ist jedoch vom Arbeitgeber schlüssig darzulegen, weshalb trotz der vorangegangenen Beschäftigung weiterhin eine Minderleistung vorliegt. Als Gründe kämen beispielsweise längere Fehlzeiten oder eine begrenzte Einsatzfähigkeit in Betracht.

Die Umstände des jeweiligen Einzelfalls sind bei der Beurteilung des Umfangs der (verbliebenen) Minderleistung angemessen zu berücksichtigen.

90.40 Die Absenkung der Förderhöhe nach § 90 Abs. 4 SGB III ist zwingend vorzunehmen; ein Ermessenspielraum besteht insoweit nicht. Eine Übersicht über die Degression im Rahmen der maximal möglichen Förderung ist in der [Arbeitshilfe EGZ](#) enthalten.

Degression

§ 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses

(1) Für den Eingliederungszuschuss sind 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.

91.10 (1) Grundsätzlich richtet sich die Höhe der Bemessungsgrundlage – begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung - nach dem tatsächlich regelmäßig gezahlten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt. Die Vorschriften der §§ 14 und 17 SGB IV i. V. m. der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV) sind anzuwenden. Übersteigt das ermittelte Arbeitsentgelt das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt, ist das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

Bemessung

(2) Künftige Entgeltansprüche können teilweise in eine betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden (Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz). Diese Entgeltbestandteile sind bis zu 4 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV. Der übersteigende Betrag ist sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt und damit berücksichtigungsfähig i.S. der GA 91.10 Abs. 1.

Entgeltumwandlung

Beispiel:

4 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze 2016 (74.400,00 Euro) in der allgemeinen Rentenversicherung entsprechen 2.976,00 Euro (= 248,00 Euro monatlich)

Von dem vereinbarten Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von 3.350,00 Euro fließen monatlich 350,00 Euro als Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersvorsorge.

Entscheidung:

Das berücksichtigungsfähige Bruttoarbeitsentgelt beträgt (ohne pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) 3.102,00 Euro.

Berechnung:

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt ohne Entgeltumwandlung:	3.000,00 Euro
sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt aus Entgeltumwandlung (350,00 Euro – 248,00 Euro)	102,00 Euro
Berücksichtigungsfähiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne SV-Pauschale)	3.102,00 Euro

- (3) Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts. **pauschalierter AG-Anteil**
- (4) Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23 a Abs. 1 S. 1 SGB IV). Hierbei handelt es sich insbesondere um Weihnachts- und Urlaubsgeld. Diese Zuwendungen werden nicht berücksichtigt. **einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**
- (5) Die Berechnung der monatlichen Bemessungsgrundlage für die Kalkulation des Förderbetrages erfolgt in entsprechender Anwendung des § 339 S. 1 SGB III, wenn arbeitsvertraglich kein monatliches Entgelt, sondern ein Stundenlohn vereinbart wurde. Das Fachverfahren COSACH errechnet das monatlich zu berücksichtigende Arbeitsentgelt in diesen Fällen nach der Formel „Stundenlohn x Wochenarbeitszeit x 30 : 7, wenn der Stundenlohn und die wöchentliche Arbeitszeit eingegeben werden. Um eine einheitliche Rechtsanwendung zu gewährleisten, ist auf eigene Berechnungen außerhalb des Fachverfahrens zu verzichten. **Bemessung bei Stundenlohn**
- 91.11 Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann der Eingliederungszuschuss nicht erbracht werden (z.B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung). Zur Vermeidung unnötigen Verwaltungsaufwands kommt eine Neufestsetzung der Förderdauer nur bei längeren Unterbrechungszeiten und nur auf Verlangen des Arbeitgebers in Betracht. **Zeiten ohne Arbeitsentgelt**
- 91.20 (1) Bei dem Eingliederungszuschuss handelt es sich um eine laufende Geldleistung. Die Zahlung erfolgt deshalb monatlich nachträglich (§ 337 Abs. 2 SGB III). Bei der Berechnung des Eingliederungszuschusses für Teilmonate ist § 339 SGB III entsprechend anzuwenden. **Zahlungsweise**
- (2) Änderungen sind nur zu berücksichtigen, wenn sich das Arbeitsentgelt vermindert. Insoweit wird durch § 91 Abs. 2 S. 2 SGB III die Anwendung des § 48 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB X ausgeschlossen. **keine Erhöhung**
- Steht bereits **bei Bewilligung** des Eingliederungszuschusses aber fest, dass sich das Arbeitsentgelt ab einem bestimmten Zeitpunkt erhöht (z. B. nach Ablauf der Probezeit), ist dies bei der Festsetzung der Monatsbeträge zu berücksichtigen. § 91 Abs. 2 S. 1 SGB III schreibt nicht vor, dass die Festbeträge für die gesamte Förderdauer gleich hoch sein müssen.
- GA 89.10 ist zu beachten.

§ 92

Förderungsausschluss 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, 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 Förderbetrages 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.

- 92.10 Die Vermutung, dass der Arbeitgeber eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten entlassen hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, muss durch hinreichende Tatsachen untermauert sein. Zu der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses muss in einem gewissen zeitlichen Zusammenhang die beabsichtigte Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, für die/den der Eingliederungszuschuss beantragt wird, hinzukommen.

Entlassung von Beschäftigten

- 92.11 (1) Bei der Beurteilung, ob ein Förderungs Ausschluss vorliegt, ist auf die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber abzustellen, nicht auf die Art der Tätigkeit, auf die sich der Förderantrag bezieht. Jede frühere versicherungspflichtige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber schließt eine Förderung aus, wenn sie in dem Vier-Jahres-Zeitraum vor Förderungsbeginn länger als drei Monate ausgeübt wurde. **Förderungs Ausschluss bei Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber**
- (2) Der Gesetzgeber geht generell davon aus, dass in diesen Fällen eine Minderleistung bzw. ein Einarbeitungsaufwand nicht zu erwarten ist. Mit der Einschränkung auf versicherungspflichtige Vorbeschäftigungen soll klargestellt werden, dass geringfügige Beschäftigungen keinen Förderungs Ausschluss zur Folge haben. **geringfügige Beschäftigung**
- (3) Der Förderungs Ausschluss nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III greift nach dem reinen Wortlaut des Gesetzestextes nicht bei einer Beschäftigung im Rahmen des Ende 2014 auslaufenden Modellprojekts „Bürgerarbeit“, weil es sich dabei nach § 420 S. 1 Nr. 1 SGB III um eine versicherungsfreie Beschäftigung handelt. **EGZ nach Bürgerarbeit**
- Voraussetzung für die Gewährung des Zuschusses nach einer Beschäftigung im Rahmen des Projekts bleibt aber, dass die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich von anfänglich zu erwartenden Minderleistungen an dem angebotenen Arbeitsplatz erforderlich ist. Insbesondere nach längerer Vorbeschäftigung im Rahmen der Bürgerarbeit und bei Fortsetzung derselben Tätigkeit dürfte daher die Gewährung eines Eingliederungszuschusses ausgeschlossen sein. Entscheidend ist, ob aufgrund der ausgeübten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebsübliche Einarbeitung hinausgeht. Dies ist im Einzelfall unter Berücksichtigung der im Rahmen des Projekts bisher ausgeübten Tätigkeit und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen zu prüfen.
- (4) Der Förderungs Ausschluss gilt auch, wenn die Einstellung zwar bei einem anderen Arbeitgeber (z. B. Zeitarbeitsunternehmen), aber die Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt. **Zeitarbeitsunternehmen**
- (5) Während einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III) besteht ein versicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis zwischen der oder dem Jugendlichen und dem Träger der Maßnahme (Bildungsträger). **EGZ nach BaE**
- Die außerbetriebliche Berufsausbildung wird in zwei verschiedenen Formen durchgeführt. Es wird unterschieden zwischen dem „Integrativen“ und dem „Kooperativen“ Modell (siehe hierzu [GA 76.01](#)). Beim Kooperativen Modell wird die praktische Ausbildung ausschließlich in **einem** Kooperationsbetrieb durchgeführt. Sie ist daher vergleichbar mit einer betrieblichen Ausbildung. Ein Förderungs Ausschluss liegt – wie nach einer betrieblichen Ausbildung – vor, wenn der Kooperationsbetrieb für die Übernahme der oder des Auszubildenden einen Eingliederungszuschuss beantragt.
- (6) Beim Integrativen Modell erfolgt die fachpraktische Unterweisung beim Bildungsträger. Sie wird durch betriebliche Ausbildungsphasen ergänzt. Die Praktika werden nicht zwangsläufig bei demselben Arbeitgeber durchgeführt. Es ist möglich bzw. üblich, dass die oder der Jugendliche die betrieblichen Ausbildungsphasen in verschiedenen Betrieben durchläuft.
- Ein genereller Förderungs Ausschluss wäre in diesen Fällen nicht sachgerecht. Es muss daher im Einzelfall geprüft werden, in welchem Umfang die oder der Jugendliche zuvor bei dem antragstellenden Arbeitgeber beschäftigt war und ob davon ausgegangen werden kann, dass durch die Vorbeschäftigung tatsächlich keine Minderleistung (mehr) vorliegt, die über den üblichen Rahmen einer Einarbeitung hinausgeht.

- 92.12 Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen i. S. d. § 90 Abs. 2 SGB III gilt der Förderungsausschluss nicht, wenn es sich bei der früheren Beschäftigung um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gehandelt hat. **Ausnahme vom Förderungsausschluss**
- Eine unbefristete (geförderte oder nicht geförderte) Vorbeschäftigung im Vier-Jahreszeitraum schließt eine Förderung aus.
- Rückzahlungspflicht**
- 92.20 (1) Die Bewilligung des Eingliederungszuschusses wird – außer bei dem Personenkreis nach § 90 Abs. 2 SGB III - mit der Auflage verbunden, dass der Arbeitgeber die geförderte Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer im Anschluss an den Förderzeitraum noch für einen bestimmten Zeitraum ohne Förderung weiter beschäftigt. Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und ist auf längstens 12 Monate begrenzt (§ 92 Abs. 2 S. 4 SGB III). Wird diese Nachbeschäftigungszeit nicht eingehalten, sind die Förderleistungen grundsätzlich teilweise zu erstatten. **Grundsatz**
- (2) Die Ausnahmen von der Erstattungspflicht sind abschließend in § 92 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 – 5 SGB III geregelt. **Ausnahmen**
- (3) Grundsätzlich wird die Hälfte des gezahlten Förderbetrags, höchstens jedoch die in den letzten 12 Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlten Leistungen zurückgefordert (§ 92 Abs. 2 S. 3 SGB III). Ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten (oder anders ausgedrückt: erfüllte Nachbeschäftigungszeiten) sind anteilig zu berücksichtigen (§ 92 Abs. 2 S. 4 SGB III). **Berechnung des Erstattungsbetrags**
- Die Arbeitshilfe zu § 92 Abs. 2 SGB III enthält Berechnungsbeispiele und weitere Einzelheiten zur praktischen Umsetzung der Erstattungsvorschrift in den IT-Verfahren COSACH und dem Basisdienst BK. **Arbeitshilfe**
- 92.21 Die Erstattungspflicht wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich ausschließlich nach der speziellen Vorschrift des § 92 Abs. 2 SGB III. Durch den Rückforderungsbescheid erledigt sich der Bewilligungsbescheid nach der BSG-Rechtsprechung insoweit auf „andere Weise“ i. S. d. § 39 Abs. 2 SGB X. Kommt eine Aufhebung aus anderen Gründen als einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht, bleiben die §§ 45 ff. SGB X anwendbar. **keine Aufhebung nach §§ 45 ff. SGB X**

Verfahren

- V.EGZ.00 Die wesentlichen Prozesse zur Abwicklung der Förderanträge (einschließlich der Zuständigkeiten und Schnittstellen, die sich nach der Neuorganisation durch die Einführung der Operativen Services ergeben) werden mit Ausnahme der nachfolgenden Verfahrenshinweise im Rahmen des Geschäftsprozessmodells der BA (GPM) beschrieben. **Geschäftsprozessmodell der BA**
- Dies gilt auch für die Erfassung der Förderfälle in den IT-Verfahren (VerBIS, COSACH, STEP) und die finanztechnische Abwicklung (ERP).
- Die Fördervoraussetzungen und Ausschlusskriterien wurden in einer Übersicht zusammengefasst und jeweiligen Aufgaben zugeordnet (Anlage). **Anlage**
- Insgesamt stehen im GPM 16 Prozessbeschreibungen zur Verfügung:
1. Anhörungsschreiben zur Rückforderung EGZ bearbeiten
 2. Antrag EGZ bearbeiten
 3. Antrag EGZ versagen
 4. Antragseingang EGZ bearbeiten
 5. Antragseingang EGZ überwachen
 6. Antragstellung Eingliederungszuschluss bearbeiten und Antrag ausgeben
 7. Bearbeitungsvorgänge (Eingliederungszuschluss) im Rahmen 4-Augen-Prüfung abschließen
 8. Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschluss prüfen
 9. Einhaltung der Auflagen EGZ zur Vorlage von Unterlagen und mögliche Rechtsfolgen prüfen
 10. Erstinformation zum Eingliederungszuschluss (EGZ) an Arbeitgeber erteilen
 11. Förderabbruch EGZ/Information über vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bearbeiten
 12. Korrigierter oder unvollständiger Antrag auf Eingliederungszuschluss bearbeiten
 13. Nachweispflicht zur Weiterbeschäftigungserklärung EGZ bearbeiten
 14. Schlussabrechnung EGZ nachbearbeiten
 15. Schlussabrechnung EGZ bearbeiten
 16. Verfügung und Zahlung bearbeiten
- V.EGZ.01 (1) Abweichend von § 327 Abs. 4 SGB III wird die Zuständigkeit grundsätzlich auf die Agentur für Arbeit übertragen, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses (Arbeitsaufnahme) ihren/seinen Wohnsitz hat. Die Bundesagentur für Arbeit nutzt insoweit den Gestaltungsspielraum, der ihr vom Gesetzgeber nach § 327 Abs. 6 SGB III eingeräumt wurde. **Zuständige Agentur für Arbeit**
- (2) Um Probleme mit der Umsetzung von Förderzusagen zu vermeiden, die beispielsweise aus einer unterschiedlichen Förderpraxis resultieren können, bleibt die bisherige Wohnortagentur auch dann zuständig, wenn der Umzug vor der Arbeitsaufnahme erfolgt. **Umzug vor der Arbeitsaufnahme**
- (3) Der Umzug der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stellt keine rechtserhebliche Tatsache i. S. d. § 48 Abs. 1 SGB X dar, weil der Aufenthaltsort der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers keinen Einfluss auf die Fördervoraussetzungen hat. Ein Zuständigkeitswechsel erfolgt daher nicht. **Umzug nach Arbeitsaufnahme**

- V.EGZ.02 Die Zuständigkeit für die Entscheidung dem Grunde nach obliegt dem Arbeitgeberservice. Hiervon kann die Agentur für Arbeit im Rahmen ihrer dezentralen Umsetzungsverantwortung abweichen und die Zuständigkeit auf die arbeitnehmerorientierte Vermittlungsfachkraft übertragen. **Entscheidung/
Stellungnahme**
- V.EGZ.03 Zahlungen dürfen regelmäßig nur gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist bzw. war und Arbeitsentgelt in der angegebenen Höhe bezogen hat, wenn:
- ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde,
 - das Insolvenzgericht über den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entschieden hat,
 - die Betriebstätigkeit infolge Zahlungsunfähigkeit eingestellt wurde oder
 - eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.
- V.EGZ.04 Alle schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sind wegen der §§ 104 Abs. 1 Nr. 3a und 72 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX dem Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zuzurechnen. Leistungen an Arbeitgeber sind für diesen Personenkreis aus dem Kapitel 3 zu gewähren. **Abgrenzung Egt/
Kap. 3**

Schema zur rechtlichen Prüfung der Fördervoraussetzungen/Ausschlusskriterien

Für die einzelnen Fördervoraussetzungen/Ausschlusskriterien sowie zur Entscheidung sind Prozessmodelle im GPM hinterlegt.

Es wird empfohlen, die Suchfunktion auf der Startseite des GPM zu nutzen. Die Trefferliste führt die Anwenderin/den Anwender direkt zum gesuchten (Teil-) Prozess.

Fördervoraussetzungen/Ausschlusskriterien/Entscheidung	GA EGZ	Prozess	Aufgabe
Fördervoraussetzungen			
Förderungsfähiger Personenkreis	88.10 Abs. 1	Erstinformation zum Eingliederungszuschuss erteilen	Prüfen und dokumentieren
Erschwerte Vermittlung	88.10 Abs. 2, 3	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Erschwerte Vermittlung prüfen und dokumentieren
Minderleistung	88.10 Abs. 4 88.12	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Umfang der Minderleistung ermitteln, prüfen und Entscheidungsgründe dokumentieren (Relevant für Festlegung zur Höhe und Dauer)
Ausschlusskriterien			
Mindestlohn	88.10 Abs. 3 – 6	Erstinformation zum Eingliederungszuschuss erteilen Antrag EGZ bearbeiten	Sonstige Förderausschlusskriterien prüfen Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Grundsatzentscheidung auf Plausibilität prüfen Entscheidung dokumentieren
Gesetzes- oder sittenwidrige Entlohnung	88.14 Abs. 3		
Entlassung von Beschäftigten	92.10		
Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber	92.11		
Verspätete Antragstellung	88.14 Abs. 10		
Keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	88.14 Abs. 9		
Förderung von Angehörigen	88.14 Abs. 7, 8		
Verstoß gegen Bundesurlaubsgesetz und § 125 SGB IX	88.14 Abs. 2		
Entscheidung			
Festlegung der konkreten Rechtsgrundlage („Günstigerprüfung“)	89.13	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Konkrete Anspruchsgrundlage für EGZ/ EGZ-SB ermitteln und dokumentieren
Festlegung zur Höhe und Dauer	89.10 bis 89.12	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Umfang der Minderleistung prüfen, Ermessenslenkende Weisungen beachten, Entscheidung dokumentieren