

Anlage zur Weisung 202202001
Gültig ab: 01.02.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fachliche Weisungen (FW)
zum Eingliederungszuschuss
§§ 88 - 92 SGB III

Anlage zur Weisung 202202001
Gültig ab: 01.02.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Fassung vom 01.02.2022

- FW 88.4: Die Dokumentation der Förderentscheidung erfolgt anhand der neuen Registerkarte "Förderung entscheiden" im Verfahren COSACH.
- FW 88.14: Eine betriebsübliche Einarbeitung kann nicht gefördert werden. Zur Verdeutlichung wurde ein Beispiel aufgenommen.
- FW 88.17: Es wird klargestellt, dass der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX mindestens eine Kalenderwoche umfasst.
- FW 88.20a (neu): Es wurde ein Hinweis zur Umrechnung des Mindestlohns (Stundenlohn) auf ein Monatsentgelt aufgenommen.
- Gesetzestext § 90: Mit Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes zum 01.01.2022 wurde in Absatz 1 das Wort „behinderte“ durch „Menschen mit Behinderungen“ ersetzt.
- FW 90.1 (neu): Prüfung der Fördervoraussetzungen beim Förderbedarf im Anschluss an eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben.
- FW 92.7: Es werden zwei Ausnahmen vom Förderausschluss im Anschluss an eine außerbetriebliche Berufsausbildung zugelassen.

Fassung vom 01.01.2020

- FW 88.2: Die Hinweise zur Ermessensausübung wurden aus aktuellem Anlass (Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01.03.2020) ergänzt.
- Kap. 6.5: Es wurden Hinweise zur Anwendung des Förderrechts auf Drittstaatsangehörige, die zur Arbeitsaufnahme oder zur Arbeitssuche neu nach Deutschland einreisen, aufgenommen.
- Gesetzestext § 89 und FW 89.6: Mit Inkrafttreten des Pflegegehälterverbesserungsgesetzes zum 29.11.2019 wurde die befristete Sonderregelung zur Förderung älterer Menschen verlängert. Gesetzestext und Weisung wurden entsprechend angepasst.
- FW 90.4 Ergänzung zur Förderhöhe und –dauer bei Erfüllung der Beschäftigungspflicht von schwerbehinderten Menschen (§ 154 Abs. 1 SGB IX)
- FW 90.5 (neu): Es wird klargestellt, dass sich aus der Degression nach § 90 Abs. 4 SGB III gleichzeitig eine Förderuntergrenze ableitet.
- FW 92.5: Es wird konkretisiert, dass ein Beschäftigungsverhältnis auch im Anschluss an eine Beschäftigung, die nach den §§ 16e und 16i SGB II gefördert wird, mit einem Eingliederungszuschuss gefördert werden kann, wenn die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich von anfänglich zu erwartenden Minderleistungen an dem angebotenen Arbeitsplatz erforderlich ist.
- FW 92.7: Es wird klargestellt, dass die Regelungen zum Förderausschluss nach einer außerbetrieblichen Berufsausbildung auf Reha-Ausbildungen entsprechend anzuwenden sind.
- V.EGZ.3: Der Hinweis auf die Zuständigkeit der ZAV für den Personenkreis der "besonders betroffenen schwerbehinderten Akademikerinnen und Akademiker" wurde aktualisiert.

Anlage zur Weisung 202202001
Gültig ab: 01.02.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Fassung vom 20.04.2018

Hinweis: geringfügige redaktionelle Änderungen (z. B. Änderung der Nummerierung der Marginalien) werden im Text nicht hervorgehoben.

- FW 88.3 (neu eingefügt): Auf Empfehlung des Bundesrechnungshofes wurde ein Hinweis zur Beurteilung der Fälle aufgenommen, in denen der Arbeitsvertrag bereits vor der Beantragung des Eingliederungszuschusses abgeschlossen wurde.
- FW 88.12, Abs. 4 (neu eingefügt): Auf Empfehlung des Bundesrechnungshofes wurden ergänzende Hinweise zur erschwerten Vermittlung bei fehlender Berufserfahrung aufgenommen.
- FW 88.17, Abs. 3 und 4 (neu eingefügt): Der Arbeitgeber hat nachzuweisen, dass der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX gewährt wird (Hinweis des Bundesrechnungshofes).
- Gesetzestext zu § 90 Abs. 2 und 3, FW 88.17, FW 90.4, V.EGZ.3, V.EGZ.8, Anlage zu V.EGZ.1: redaktionelle Änderungen (Anpassung der Verweise auf die zum 01.01.2018 geänderten Bezeichnungen der §§ im SGB IX)
- FW 92.3 (neu eingefügt): Förderausschluss bei Vorbeschäftigung im Rahmen des Bundesfreiwilligengesetzes
- FW 92.5: Es wurde eine Anpassung an die aktuelle Fassung des § 420 SGB III (Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ statt „Bürgerarbeit“) vorgenommen. Zusätzlich wurden ergänzende Hinweise zur Förderung im Anschluss an eine Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16e SGB II aufgenommen.

Fassung vom 20.11.2016

- Redaktionelle Überarbeitung der bisherigen Geschäftsanweisungen (GA EGZ). Die Nummerierung der Marginalien hat sich geändert.
- FW 88.2: Klarstellung, dass eine Förderung nur erfolgen kann, wenn der Zweck der Leistung erreicht werden kann.
- FW 88.11 und 88.13: Unzureichende Sprachkenntnisse können ein Vermittlungshemmnis darstellen und eine Minderleistung begründen.
- FW 88.16, 88.18, 88.19: Redaktionelle Änderungen wegen der Erhöhung des Mindestlohns zum 01.01.2017
- FW 88.26: Redaktionelle Änderung
- FW 88.31: Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses (neu aufgenommen)
- FW 88.32 bis 88.36: Förderung der Eingliederung von Arbeitssuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht (neu aufgenommen)
- FW 89.1: Allgemeiner Hinweis (neu aufgenommen)
- FW 91.6: Erstattungszahlungen aus Ausgleichssystemen sind nicht zu berücksichtigen.
- V.EGZ.3 und V.EGZ.6: Zuständigkeit der ZAV für besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker

Anlage zur Weisung 202202001
Gültig ab: 01.02.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis

Gesetzestext § 88 SGB III.....	6
§ 88 Eingliederungszuschuss	6
1. Allgemeines	7
2. Geltungsbereich	9
3. Sachliche Zuständigkeit in besonderen Fällen	9
4. Fördervoraussetzungen	10
5. Förderausschluss	11
6. Förderung in besonderen Fällen.....	14
6.1 Förderung von Leiharbeitsverhältnissen.....	14
6.2 EGZ während Kurzarbeit.....	15
6.3 Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses	15
6.4 Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses	15
6.5 Förderung von Arbeitsuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht.....	16
Gesetzestext § 89 SGB III.....	19
§ 89 Höhe und Dauer der Förderung.....	19
1. Allgemeines	20
2. Förderhöhe	20
3. Förderdauer	20
4. Erweiterte Förderkonditionen	21
Gesetzestext § 90 SGB III.....	22
§ 90 Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen	22
1. Allgemeines	23
2. Personenkreis nach § 90 Absatz 1.....	23
3. Personenkreis nach § 90 Absatz 2.....	23
4. Förderhöhe und Dauer der Förderung.....	23
5. Absenkung der Förderhöhe	24
Gesetzestext § 91 SGB III.....	25
§ 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses	25

Anlage zur Weisung 202202001
Gültig ab: 01.02.2022
Gültigkeit bis: fortlaufend

1.	Bemessungsgrundlage.....	26
2.	Zahlungsweise	27
	Gesetzestext § 92 SGB III.....	29
	§ 92 Förderungsausschluss und Rückzahlung.....	29
1.	Entlassung von Beschäftigten	30
2.	Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber	30
3.	Rückzahlungspflicht	32
4.	Geltendmachung der Forderung.....	33
	Verfahren	34
1.	Geschäftsprozessmodell der BA	34
2.	Zuständige Agentur für Arbeit.....	34
3.	Entscheidung über den Antrag	35
4.	Besonderheiten bei Insolvenzen.....	35
5.	Abgrenzung Egt/Kap. 3.....	36
	Anlage zu V.EGZ.1.....	37

Gesetzestext § 88 SGB III

§ 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).



1. Allgemeines

(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, „erschwerterte Vermittlung“ und „Minderleistung“, sind zwingende Voraussetzungen für eine Förderung.

**Allgemeines
(88.1)**

(2) Leistet der antragstellende Arbeitgeber selbst keinen wesentlichen 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 FW 88.25).

(3) Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung (§ 39 SGB I). Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses vor und ist ein Förderausschluss zu verneinen, eröffnet die Vorschrift einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung.

**Ermessen
(88.2)**

(4) Weiterführende Hinweise zur Ermessensausübung können der Arbeitshilfe „Weitere Informationen SGB I und SGB X zu ausgewählten Grundsätzen des Leistungsrechts und des Verwaltungsverfahrens“ (Kapitel 7) entnommen werden. Insbesondere ist zu beachten, dass ermessenslenkende Weisungen aus einer Ermessensentscheidung keine "gebundene Entscheidung" machen. Sie geben eine bestimmte Richtung vor, von der im Einzelfall abgewichen werden kann (siehe Ziffer 7.5 der Arbeitshilfe). Die Ermessensausübung ist – insbesondere auch für prüfberechtigte Instanzen nachvollziehbar - zu dokumentieren (siehe Ziffer 7.8 der Arbeitshilfe).

(5) Bei der Ermessensausübung ist im Rahmen einer Interessenabwägung in erster Linie die Zweckbestimmung der Förderleistung zu berücksichtigen. Der Eingliederungszuschuss soll die berufliche Eingliederung von Personen fördern, die arbeitsuchend gemeldet und aus persönlichen Gründen schwer zu vermitteln sind. Das Ermessen reduziert sich auf null, wenn ein Eingliederungsbedürfnis im Sinne der Zweckbestimmung des § 88 SGB III nicht besteht. Dies wird in der Regel bei Drittstaatsangehörigen der Fall sein, die aufgrund des Fachkräftemangels zur Arbeitssuche nach Deutschland einreisen und nur im Ausnahmefall die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen (siehe hierzu FW 88.39). Der Eingliederungszuschuss darf aufgrund seiner Zweckbestimmung nicht als finanzieller Anreiz zur Besetzung einer freien Fachkraftstelle im Rahmen der Fachkräftesicherung eingesetzt werden.



Fachliche Weisungen EGZ

(6) Die Ziele der Arbeitsförderung und die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien der Arbeitsförderung (§§ 1 ff. SGB III), die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie Geeignetheit (§ 7 SGB III) sind zu berücksichtigen. Ist absehbar, dass der Zweck der Leistung – die dauerhafte Eingliederung der förderungsbedürftigen Person – nicht erfüllt werden kann, kann eine Förderung nicht erfolgen. Dies schließt aber die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht grundsätzlich aus (siehe hierzu auch FW 88.32).

(7) Wurde der Arbeitsvertrag bereits vor der Beantragung des Eingliederungszuschusses abgeschlossen, deutet dies darauf hin, dass die Gewährung eines Zuschusses für die berufliche Eingliederung wahrscheinlich nicht erforderlich ist. Schließlich wurde die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits eingestellt, obwohl der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt noch nicht wusste, ob er mit einem Zuschuss rechnen kann. 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.

**Abschluss des Arbeitsvertrags vor Antragstellung
(88.3)**

(8) 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.

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

(10) 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. Es ist zulässig, auf funktionsbezogene Einschränkungen (z. B. „kann nicht schwer heben“) einzugehen. Ein Verweis auf ermessenslenkende Weisungen reicht als Begründung nicht aus. Zur Dokumentation der Förderentscheidung ist im Verfahren COSACH die Registerkarte "Förderung entscheiden" zu nutzen.

**Dokumentation
(88.4)**

(11) 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 hingegen zulässig.

(12) Die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss muss grundsätzlich der Produktlogik entsprechen. Der Produkteinsatz muss in Bezug auf den individuell festgestellten Handlungsbedarf und die

**Produktkatalog
(88.5)**



Fachliche Weisungen EGZ

ausgewählte Handlungsstrategie plausibel sein. Abweichungen von der Produktlogik sind nachvollziehbar zu begründen.

2. Geltungsbereich

(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.

**Territorialitätsprinzip
– Betriebssitz des Arbeitgebers maßgebend
(88.6)**

(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.

**Definition „Betriebssitz“
(88.7)**

3. Sachliche Zuständigkeit in besonderen Fällen

(1) Die Bundesagentur für Arbeit ist als Rehabilitationsträger für die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 5 Nr. 2 SGB IX) zuständig. 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.

**Verhältnis zu anderen Leistungen
(88.8)**

(2) Für Menschen mit Behinderungen (§ 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).

**Zuständigkeit des vorrangigen Rehabilitationsträgers
(88.9)**

(3) Die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für Menschen mit Behinderungen ist damit ausgeschlossen, wenn sie z. B. aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gleichartige Leistungen des Unfallversicherungsträgers erhalten können. Die Fachlichen Weisungen Reha/SB zu § 22 SGB III sind zu beachten.

(4) 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 3 SGB III).

**Ausnahmeregelung
(88.10)**



Fachliche Weisungen EGZ

Die Leistungen des anderen Rehabilitationsträgers sind auf den Eingliederungszuschuss anzurechnen (§ 22 Abs. 2 Satz 4 SGB III).

4. Fördervoraussetzungen

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

**Förderfähiger Personenkreis
(88.11)**

(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.

**Erschwerte Vermittlung
(88.12)**

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
- unzureichende Deutschkenntnisse.

(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/ihrem 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 FW 88.4 zu beachten.

**Fehlende Berufserfahrung
(88.13)**

(4) Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung besitzen grundsätzlich ausreichende Berufspraxis. Auch erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen schulischer Berufsausbildungen oder beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen haben in der Regel während ihrer Ausbildung entsprechende Praktika durchlaufen und damit ebenfalls Berufspraxis erworben. In diesen Fällen kann ein Eingliederungszuschuss nur gewährt werden, wenn weitere vermittlungshemmende Merkmale, wie z. B. längere Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsabschluss, vorliegen.

(5) 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

**Minderleistung
(88.14)**

Fachliche Weisungen EGZ

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. Eine betriebsübliche Einarbeitung darf nicht gefördert werden.

Beispiel:

Der Arbeitgeber beantwortet die Frage nach der betriebsüblichen Einarbeitungszeit im Fragebogen (Vordruck BA EGZ 1a – Ziffer 7) mit "2 Monate". Auch die Frage nach der individuell notwendigen Einarbeitungszeit wird mit der gleichen Zeitdauer beantwortet.

Entscheidung:

Eine Förderung ist ausgeschlossen, da die Minderleistung in der betriebsüblichen Einarbeitungszeit ausgeglichen werden kann.

Variante:

Die individuelle Einarbeitungszeit beträgt nach Einschätzung des Arbeitgebers voraussichtlich 4 Monate.

Entscheidung:

Bei Vorliegen aller übrigen Voraussetzungen kann ein EGZ für längstens 4 Monate gezahlt werden (zur Förderdauer siehe FW 89.3).

(6) Unzureichende Deutschkenntnisse können ein Vermittlungshemmnis darstellen (FW 88.12) und – abhängig von den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes - gleichzeitig eine Minderleistung begründen.

**Unzureichende
Deutschkenntnisse
(88.15)**

5. Förderausschluss

(1) Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind. § 36 Abs. 1 SGB III gilt entsprechend.

**Grundsatz
(88.16)**

(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 einer Woche im Urlaubsjahr zusteht (§ 208 Abs. 1 SGB IX). Die Anzahl der zusätzlichen Urlaubstage richtet sich nach der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit auf die Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche (bei einer 5-Tage-Woche beträgt der zusätzliche Urlaubsanspruch beispielsweise 5, bei einer 6-Tage-Woche 6 und bei einer 4-Tage-Woche 4 Tage). Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann diesen Anspruch nur unter Berufung auf die Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen. Die Realisierung des zusätzlichen Urlaubsanspruchs im Arbeitsvertrag setzt damit voraus, dass

**Verstoß gegen das
Bundesurlaubsgesetz und § 208
SGB IX
(88.17)**



Fachliche Weisungen EGZ

die förderungsbedürftige Person bereit ist, dem Arbeitgeber gegenüber ihre Schwerbehinderteneigenschaft zu offenbaren bzw. der Offenbarung dieses personenbezogenen Datums durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter zuzustimmen.

(3) Der Zusatzurlaub erhöht den jährlichen Erholungsurlaub und zählt damit zu den wesentlichen Vertragsbedingungen, die der Arbeitgeber schriftlich niederzulegen hat (§ 2 Abs. 1 Nachweisgesetz – NachwG). In der Regel kann der jährliche Urlaubsanspruch dem Arbeitsvertrag entnommen werden. Sieht der Arbeitsvertrag offensichtlich keinen Zusatzurlaub vor, ist der Arbeitgeber - nach Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers – auf den Zusatzurlaubsanspruch und auf die Nachweispflicht hinzuweisen. Wird die Zustimmung erteilt, ist ein entsprechender Nachweis anzufordern. Stimmt die Bewerberin/der Bewerber der beabsichtigten Vorgehensweise nicht zu, liegt kein Ausschlussstatbestand vor, wenn lediglich der Mindesturlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz vereinbart wurde.

(4) Umfasst der vereinbarte Urlaubsanspruch eine Dauer, die mindestens dem Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz zuzüglich des Zusatzurlaubsanspruchs nach § 208 SGB IX entspricht, sind grundsätzlich keine weiteren Überprüfungen angezeigt.

(5) Eine Förderung kommt nicht in Betracht, wenn das Lohnangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt. Ein Verfahrensvorschlag zur Prüfung der Lohnangaben kann der Arbeitshilfe „Fachliche Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ entnommen werden.

**Gesetzes- oder sittenwidrige Entlohnung
(88.18)**

(6) Zum 01.01.2015 wurde ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.

**Mindestlohngesetz
(88.19)**

(7) Nach § 9 Mindestlohngesetz (MiLoG) beschließt die Mindestlohnkommission erstmals mit Wirkung zum 01.01.2017 und danach alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns. Die Anpassung wird mit der Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV) geregelt. Der jeweils geltende Mindestlohn kann der Arbeitshilfe „Fachliche Hinweise zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess“ entnommen werden.

**Anpassungen des Mindestlohns
(88.20)**

(8) Der Mindestlohn wird als Stundenlohn festgesetzt. Das Mindestlohngesetz selbst enthält keinen Hinweis darauf, wie der Stundenlohn auf den Monat oder umgekehrt ein Monatslohn auf die Stunde umzurechnen ist. Wurde zwischen den Arbeitsvertragsparteien anstelle eines Stundenlohns ein Monatsentgelt vereinbart, erfolgt die Prüfung durch Umrechnung des Monatslohns nach der Formel "**Stundenlohn = Monatslohn x 3 : 13 ÷ (wöchentliche Arbeitsstunden)**".

**Prüfung bei Monatslohn
(88.20a)**

Umgekehrt kann auch der monatliche Mindestlohn aus dem jeweils geltenden Mindest-Stundenlohn berechnet und mit dem vereinbarten



Fachliche Weisungen EGZ

Monatsentgelt verglichen werden: "**Mindest-Monatslohn = Stundenlohn x (wöchentliche Arbeitsstunden) x 13 ÷ 3**". Diese Umrechnung entspricht der üblichen Vorgehensweise in der Lohnbuchhaltung. Sie liegt auch dem [Mindestlohnrechner des BMAS](#) zugrunde. § 339 SGB III findet **insoweit** keine Anwendung (siehe hierzu FW 91.5).

(9) § 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. Einzelheiten zum Verfahren enthält die Weisung 201901007 vom 25.01.2019 – Leitfaden zum Mindestlohngesetz.

**Ausnahme vom Mindestlohn
(88.21)**

(10) Branchenmindestlöhne haben gegenüber dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn Vorrang, soweit sie diesen nicht unterschreiten (§ 1 Abs. 3 MiLoG).

**Vorrang von Branchenmindestlöhnen
(88.22)**

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

(12) 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
(88.23)**

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 für Arbeit oder dem Jobcenter 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.

(13) 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



Fachliche Weisungen EGZ

der/des Angehörigen interessiert ist, obwohl auch andere geeignete Bewerber/innen in Frage kommen.

(14) 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 grundsätzlich nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden (§ 138 Abs. 3 SGB III).

**Eingliederung in sozialversicherungs-
pflichtige Beschäftigung
(88.24)**

(15) 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 Antrag-
stellung
(88.25)**

(16) Weitere Ausschlussstatbestände ergeben sich aus § 92 Abs. 1 SGB III. Hierzu siehe FW 92.1 bis 92.7.

**Weitere Ausschluss-
statbestände
(88.26)**

6. Förderung in besonderen Fällen

6.1 Förderung von Leiharbeitsverhältnissen

(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 FW 88.1 Abs. 2).

**Förderung von Leih-
arbeitsverhältnissen
(88.27)**

(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



Fachliche Weisungen EGZ

- 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 auch erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in gleicher Tätigkeit den Entleihbetrieb wechselt.

**Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsplatzwechsel
(88.28)**

(5) In der verleiherfreien 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 (FW 88.27 Abs. 3, 1. Aufzählungspunkt), ebenfalls förderfähig.

**Verleiherfreie Zeiten
(88.29)**

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

**Nachbeschäftigungszeit
(88.30)**

6.2 EGZ während Kurzarbeit

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
(88.31)**

6.3 Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

Für Menschen mit Behinderungen 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
(88.32)**

6.4 Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses

(1) Auch ein befristetes Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich zu einer dauerhaften Eingliederung der leistungsgeminderten Person beitragen und deshalb gefördert werden.

**Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses
(88.33)**



Fachliche Weisungen EGZ

(2) Die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kommt nur in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis über den Förderzeitraum hinaus mindestens noch für die Dauer der Nachbeschäftigungszeit besteht.

(3) Eine Nachbeschäftigungspflicht besteht nach § 92 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 SGB III generell nicht, wenn der Eingliederungszuschuss für die Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen geleistet wird. In diesen Fällen ist einzelfallbezogen zu entscheiden, in welchem Umfang eine Förderung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit Eingliederungszuschüssen erfolgt.

(4) Ist erkennbar, dass der Arbeitgeber systematisch zur Reduzierung seiner Personalkosten förderungsfähige Personen nur deshalb befristet beschäftigt, um nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erneut für denselben Arbeitsplatz einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, kommt eine Förderung nicht in Betracht. In diesem Fall kann der Zweck der Leistung – die **dauerhafte** Eingliederung der förderungsbedürftigen Person – nicht erreicht werden.

6.5 Förderung von Arbeitssuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht

(1) Ein Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich auch für die berufliche Eingliederung von ausländischen Arbeitssuchenden gezahlt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis oder als Asylbewerberin oder Asylbewerber eine Aufenthaltsgestattung besitzen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen eine Beschäftigung zulassen und die Befristung des jeweiligen Aufenthaltstitels bzw. der Aufenthaltsgestattung dem Ziel und Zweck der Förderung nicht entgegensteht, den Arbeitssuchenden längerfristig in Beschäftigung einzugliedern (§ 39 Abs. 1 SGB I). Davon kann dann ausgegangen werden, wenn der Förderzeitraum und die Nachbeschäftigungszeit innerhalb der Geltungsdauer des Aufenthaltstitels bzw. der Aufenthaltsgestattung liegt.

<https://www.baintranet.de/003/004/Seiten/Ausländerbeschäftigung.aspx>

(2) Läuft die Geltungsdauer des Aufenthaltsrechts während des beabsichtigten Förderzeitraums oder der Nachbeschäftigungszeit aus, ist im Rahmen des Untersuchungsgrundsatzes (§ 20 Abs. 2 SGB X) zu prüfen, ob nach Ablauf eines befristeten Aufenthaltsrechts voraussichtlich weiterhin von einem erlaubten Aufenthalt ausgegangen werden kann.

(3) Bei ausländischen Arbeitssuchenden, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, kann ohne nähere Prüfung von einer Verlängerung des Aufenthaltsrechts ausgegangen werden, wenn die Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen nach Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt worden ist, wie z. B.

Fördervoraussetzungen bei Ausländern mit befristetem Aufenthaltsrecht (88.34)

Prognose über den weiteren Aufenthalt (88.35)



Fachliche Weisungen EGZ

bei den Asylberechtigten, Genfer Konventionsflüchtlingen oder subsidiär Schutzberechtigten oder sich aus dem Anerkennungsbescheid der Status als schutzberechtigter Flüchtling ergibt. Dies gilt auch bei ausländischen Arbeitsuchenden, die eine Aufenthaltserlaubnis als Ehepartner besitzen.

(4) Bei Asylbewerberinnen und Asylbewerbern kann dann grundsätzlich von dem weiteren Recht auf Aufenthalt ausgegangen werden, wenn sie zu den Asylsuchenden mit guter Bleibeperspektive im Sinne des § 39 a SGB III gehören.

<http://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/IntegrationskurseAsylbewerber/001-bleibeperspektive.html>

(5) Bei anderen Asylbewerberinnen und Asylbewerbern ist, soweit es sich nicht um Staatsangehörige aus sicheren Herkunftsstaaten handelt, durch Nachfrage bei der Ausländerbehörde zu klären, ob von einer Verlängerung des Aufenthaltsrechts ausgegangen werden kann.

(6) Asylbewerberinnen und Asylbewerbern aus einem sicheren Herkunftsstaat wird die Aufnahme einer Beschäftigung grundsätzlich nicht erlaubt (§ 61 Abs. 2 Satz 4 Asylgesetz):

<https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/Sonderverfahren/SichereHerkunftsstaaten/sichereherkunftsstaaten-node.html>

(7) Schließt der Arbeitgeber in den Fällen nach FW 88.34 mit der förderungsbedürftigen Person ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, kann davon ausgegangen werden, dass beide Parteien damit ihren Willen zur dauerhaften beruflichen Eingliederung zum Ausdruck bringen. Im Falle einer positiven Prognose zum weiteren erlaubten Aufenthalt steht der befristete Aufenthaltstitel einer Bewilligung nicht entgegen. Dies gilt selbst dann, wenn sich aufgrund der festgestellten Minderleistungen eine Förderdauer ergibt, die über den (vorläufig) erlaubten Aufenthalt hinausgeht. Die Auflage im Bewilligungsbescheid sieht in diesem Fall eine entsprechende Nebenbestimmung (Bedingung) im Sinne des § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X vor.

**Unbefristetes Arbeitsverhältnis
(88.36)**

(8) Auch bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses kommt – bei positiver Prognose - die Bewilligung eines Eingliederungszuschusses in Betracht. FW 88.33 ist zu beachten.

**Befristetes Arbeitsverhältnis
(88.37)**

(9) Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01.03.2020 wird der Zugang zum Arbeitsmarkt für Fachkräfte aus Drittstaaten, die in Deutschland dringend benötigt werden, weiter geöffnet. Sie können einen befristeten Aufenthaltstitel erhalten, der zur Einreise nach Deutschland zum Zweck der Arbeitsaufnahme oder zur Arbeitsplatzsuche berechtigt.

**Fachkräfte aus Drittstaaten -
Einreise mit konkretem Arbeitsplatzangebot
(88.38)**



Fachliche Weisungen EGZ

(10) Die Aufenthaltstitel nach den §§ 16d, 18a und 18b Aufenthaltsgesetz (AufenthG n. F.) können erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Bei Personen, die mit einem dieser Aufenthaltstitel einreisen, ist die Förderung des Beschäftigungsverhältnisses mit einem Eingliederungszuschuss ausgeschlossen, da es an der Tatbestandsvoraussetzung "Erschwerte Vermittlung" mangelt.

(11) Fachkräfte, die zur Arbeitsplatzsuche mit einem Aufenthaltstitel nach § 20 Abs. 1 AufenthG n. F. (Fachkraft mit Berufsausbildung, Definition in § 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG n. F.) oder nach § 20 Abs. 2 AufenthG n. F. (Fachkraft mit akademischer Ausbildung, Definition in § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG n. F.) nach Deutschland einreisen, können sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden. Der Aufenthaltstitel berechtigt ausschließlich zur Suche nach einer qualifizierten Beschäftigung (s. § 2 Abs. 12b AufenthG n. F.), für die ein Aufenthaltstitel als Fachkraft nach §§ 18a oder 18b AufenthG n. F. erteilt werden kann.

(12) In der Regel wird bei den Fachkräften, die zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einreisen, aufgrund der (hohen) Anforderungen an die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 20 Abs. 1 oder § 20 Abs. 2 AufenthG n. F. weder die Tatbestandsvoraussetzung "Erschwerte Vermittlung", noch die Voraussetzung "Minderleistung" erfüllt sein, so dass grundsätzlich eine Förderung mit einem Eingliederungszuschuss nicht in Betracht kommen dürfte. Sofern im Ausnahmefall die Tatbestandsvoraussetzungen vorliegen, ist im jeweiligen Einzelfall eine Ermessensentscheidung zu treffen (siehe hierzu Ziffer 88.2). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der betroffene Personenkreis – im Gegensatz zu Unionsbürgern - keinen Anspruch auf Freizügigkeit genießt.

**Fachkräfte aus Dritt-
staaten -
Einreise zur Arbeits-
platzsuche
(88.39)**

Gesetzestext § 89 SGB III

§ 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 2023 begonnen hat.



1. Allgemeines

(1) § 89 S. 1 SGB III bestimmt die Kriterien, an denen sich die Agentur für Arbeit bis zu den möglichen Obergrenzen zu orientieren hat. Der Ermessensspielraum umfasst nach § 89 S. 2 SGB III auch die Höhe und Dauer der Förderung. Die Hinweise zu FW 88.2 sind hierbei zu beachten.

**Allgemeines
(89.1)**

2. Förderhöhe

(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
(89.2)**

(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 Regel Förderdauer vor (zur Degression des Zuschusses bei Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderten Menschen siehe FW 90.5).

3. Förderdauer

(1) 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
(89.3)**

(2) 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 finanziellen 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
(89.4)**



4. Erweiterte Förderkonditionen

(1) Die §§ 90 und 89 Satz 3 SGB III sehen besondere Förderkonditionen für ältere (befristete längere Förderungsdauer), Menschen mit Behinderungen 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, Menschen
mit Behinderungen
und schwerbehin-
derte Menschen
(89.5)**

(2) Die befristete Sonderregelung zur Förderung älterer Menschen wurde durch das Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) verlängert. Eine Förderung mit einer Dauer von bis zu 36 Monaten ist auch nach dem 31.12.2019 möglich, wenn die Förderung bis zum 31.12.2023 begonnen hat.

**Rechtsänderung ab
01.01.2020
(89.6)**

Gesetzestext § 90 SGB III

§ 90

Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen

- (1) Für Menschen mit Behinderungen 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 § 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.



1. Allgemeines

(1) Die Vorschrift des § 90 SGB III sieht für den Personenkreis der Menschen mit Behinderungen, schwerbehinderten und besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen einen erweiterten Förderrahmen vor. Die allgemeinen Voraussetzungen richten sich nach § 88 SGB III.

**Allgemeines
(90.1)**

(2) Ergibt sich ein Förderbedarf im Anschluss an eine Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben, sind die Fördervoraussetzungen bezogen auf den konkreten Einzelfall zu prüfen und zu bewerten. Entsprechende Hinweise enthalten auch die Fachlichen Weisungen Reha/SB u. a. § 117 SGB III, § 55 SGB IX, § 57 SGB IX)

2. Personenkreis nach § 90 Absatz 1

(1) Die Definition der betroffenen Personenkreise ergibt sich aus [§ 19 SGB III](#) und [§ 2 SGB IX](#).

**Menschen mit Behin-
derungen und
schwerbehinderte
Menschen
(90.2)**

(2) Bei Menschen mit Behinderungen, 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.

3. Personenkreis nach § 90 Absatz 2

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 FW V.EGZ.8). 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 be-
troffene schwerbe-
hinderte Menschen
(90.3)**

4. Förderhöhe und Dauer der Förderung

(1) Erfüllt der Arbeitgeber bereits ohne die Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers seine [Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen \(§ 154 Abs. 1 SGB IX\)](#) oder wird der schwerbehinderte Mensch ohne gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers eingestellt bzw. beschäftigt, ist dies bei der Festsetzung des Förderumfangs positiv zu berücksichtigen (§ 90 Abs. 3 SGB III). Das Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht hat keine Auswirkung auf die Ermessensentscheidung.

**Besonderheiten bei
der Ermessensaus-
übung
(90.4)**

(2) Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer 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 dar-



Fachliche Weisungen EGZ

zulegen, 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.

(3) Der Gesetzgeber geht bei der Degressionsregelung (FW 90.6) pauschalierend davon aus, dass die Minderleistung im Umfang von 10 Prozent jährlich zurückgeht. Aus dem Regelungsinhalt des § 90 Abs. 4 leitet sich eine Förderuntergrenze in Höhe von 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts ab, die bei der Festsetzung der Förderhöhe nicht unterschritten werden darf.

**Förderuntergrenze
(90.5)**

5. Absenkung der Förderhöhe

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
(90.6)**

Gesetzestext § 91 SGB III

§ 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.

1. Bemessungsgrundlage

(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.

**Grundsatz
(91.1)**

(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 FW 91.1.

**Entgeltumwandlung
(91.2)**

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 abzgl. 248,00 Euro)	102,00 Euro
Berücksichtigungsfähiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne SV-Pauschale)	3.102,00 Euro



Fachliche Weisungen EGZ

(3) Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.

**Pauschalierter AG-Anteil
(91.3)**

(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
(91.4)**

(5) Die Berechnung der monatlichen Bemessungsgrundlage 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
(91.5)**

(6) Vor der Instrumentenreform sah die Vorschrift des § 220 Abs. 3 SGB III a. F. eine Minderung des Eingliederungszuschusses vor, wenn dem Arbeitgeber Arbeitsentgelt aus Ausgleichssystemen erstattet wurde (z. B. Erstattung der Lohnkosten bei Krankheit (U1-Verfahren) und Mutterschaft (U2-Verfahren)). Diese Vorschrift wurde mit Wirkung zum 01.04.2012 ersatzlos gestrichen. Damit führen Erstattungszahlungen aus den Ausgleichssystemen zu keiner Minderung des Eingliederungszuschusses.

**Erstattungszahlungen aus Ausgleichssystemen
(91.6)**

(7) 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
(91.7)**

2. Zahlungsweise

(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
(91.8)**

(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
(91.9)**



Fachliche Weisungen EGZ

(3) Steht bereits **bei Bewilligung** des Eingliederungszuschusses 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. FW 89.2 ist zu beachten.

**Arbeitsvertraglich
vereinbarte Lohnstei-
gerungen
(91.10)**

Gesetzestext § 92 SGB III

§ 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

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



1. Entlassung von Beschäftigten

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
(92.1)**

2. Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber

(1) Bei der Beurteilung, ob ein Förderausschluss 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. Der Gesetzgeber geht generell davon aus, dass in diesen Fällen eine Minderleistung bzw. ein Einarbeitungsaufwand nicht zu erwarten ist.

**Förderausschluss
bei Vorbeschäftigung
beim früheren Arbeitgeber
(92.2)**

(2) Auch auf die Art des Rechtsverhältnisses, in dessen Rahmen die vorherige Beschäftigung ausgeübt wurde, kommt es nicht an. Die Beschäftigung bei einer Einsatzstelle des Bundesfreiwilligendienstes gilt nicht als Arbeitsverhältnis, sondern basiert auf einer speziellen Vereinbarung (§ 8 Bundesfreiwilligendienstgesetz). Es besteht jedoch in allen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht. Der Förderausschluss gilt daher auch bei einer Vorbeschäftigung im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes.

**Bundesfreiwilligen-
dienst
(92.3)**

(3) Mit der Einschränkung auf versicherungspflichtige Vorbeschäftigungen soll klargestellt werden, dass geringfügige Beschäftigungen keinen Förderausschluss zur Folge haben.

**Geringfügige Be-
schäftigung
(92.4)**

(4) Der Förderausschluss nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III greift nach dem reinen Wortlaut des Gesetzestextes nicht bei Beschäftigungen, die nach den §§ 16e (alte und neue Fassung) und 16i SGB II gefördert werden, weil diese nach § 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III versicherungsfrei sind. Dies gilt auch für eine Beschäftigung im Rahmen des Bundesprogrammes „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“, weil es sich dabei nach § 420 SGB III um eine versicherungsfreie Beschäftigung handelt. Voraussetzung für eine Anschlussförderung mit einem Eingliederungszuschuss bleibt aber, dass die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich von anfänglich zu erwartenden Minderleistungen an dem angebotenen Arbeitsplatz erforderlich ist.

**Anschlussförderung
nach §§ 16e, 16i
SGB II und Bundes-
programm „Soziale
Teilhabe“
(92.5)**

(5) Entscheidend ist, ob aufgrund der ausgeübten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebsübliche Einarbeitung hinausgeht. Dies dürfte



Fachliche Weisungen EGZ

nur in Ausnahmefällen der Fall sein und ist im Einzelfall unter Berücksichtigung der bisher ausgeübten Tätigkeit im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ bzw. der Förderung von Arbeitsverhältnissen nach § 16e SGB II und der dabei gewonnenen betrieblichen Fertigkeiten und Erfahrungen zu prüfen. Gleiches gilt auch, wenn die geförderte Vorbeschäftigung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erfolgte und der Eingliederungszuschuss nach einem Wechsel zum Entleiher von diesem als neuer Arbeitgeber beantragt wird. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit der vorherigen Tätigkeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass noch von einer „anfänglichen“ Minderleistung ausgegangen werden kann. In diesen Fällen ist besonders darauf zu achten, dass das Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen und die Entscheidung über Dauer und Höhe der Förderung nachvollziehbar begründet und dokumentiert werden. Ist mit der Anschlussbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber keine wesentliche Änderung des Tätigkeitsprofils verbunden, kann ein Eingliederungszuschuss nicht gezahlt werden.

(6) Der Förderausschluss gilt auch, wenn die Einstellung zwar bei einem anderen Arbeitgeber (z. B. Zeitarbeitsunternehmen), aber die Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.

**Zeitarbeitsunternehm-
en
(92.6)**

(7) Während einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III) bzw. einer außerbetrieblichen Ausbildung für Menschen mit besonderem Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 SGB III (Reha-Ausbildung) besteht ein versicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis zwischen der oder dem Jugendlichen und dem Träger der Maßnahme (Bildungsträger oder Einrichtung der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX).

**EGZ nach BaE
(92.7)**

(8) Die außerbetriebliche Berufsausbildung wird in zwei verschiedenen Formen durchgeführt. Es wird unterschieden zwischen dem „Integrativen“ und dem „Kooperativen“ Modell (siehe hierzu FW 76.00).

(9) Beim Kooperativen Modell wird die praktische Ausbildung in der Regel ausschließlich in **einem** Kooperationsbetrieb durchgeführt. Sie kann daher weitestgehend mit einer betrieblichen Ausbildung verglichen werden. Ein Förderausschluss liegt – wie nach einer betrieblichen Ausbildung – grundsätzlich vor, wenn der Kooperationsbetrieb für die Übernahme der oder des Auszubildenden einen Eingliederungszuschuss beantragt.

(10) Hiervon kann bei folgenden Fallgestaltungen abgewichen werden (siehe auch Fachliche Weisungen zu § 117 SGB III):

- Wechsel des Kooperationsbetriebs ab dem letzten Ausbildungsjahr

Fachliche Weisungen EGZ

- Ausbildung nach §§ 66 BBiG/ § 42r HwO („Werker-“ bzw. „Fachpraktikerausbildung“) und Einstellung als Fachkraft beim vorherigen Kooperationsbetrieb.

In beiden Fallgestaltungen kann nicht zwangsläufig davon ausgegangen werden, dass durch die Vorbeschäftigung tatsächlich keine Minderleistung (mehr) vorliegt, die über den üblichen Rahmen einer Einarbeitung hinausgeht. Über die Notwendigkeit des Eingliederungszuschusses ist jeweils nach den Gegebenheiten und Notwendigkeiten im Einzelfall zu entscheiden und zu dokumentieren.

(11) 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 Förderausschluss 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.

(12) Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen i. S. d. § 90 Abs. 2 SGB III gilt der Förderausschluss nicht, wenn es sich bei der früheren Beschäftigung um ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gehandelt hat. Eine unbefristete (geförderte oder nicht geförderte) Vorbeschäftigung im Vier-Jahreszeitraum schließt eine Förderung aus.

**Ausnahme vom Förderausschluss
(92.8)**

3. Rückzahlungspflicht

(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. 5 SGB III). Wird diese Nachbeschäftigungszeit nicht eingehalten, sind die Förderleistungen grundsätzlich teilweise zu erstatten.

**Grundsatz
(92.9)**

(2) Die Ausnahmen von der Erstattungspflicht sind abschließend in § 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 – 5 SGB III geregelt.

**Ausnahmen
(92.10)**

(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

**Berechnung des Erstattungsbetrags
(92.11)**



Fachliche Weisungen EGZ

(oder anders ausgedrückt: erfüllte Nachbeschäftigungszeiten) sind anteilig zu berücksichtigen (§ 92 Abs. 2 S. 4 SGB III).

(4) Die Arbeitshilfe zu § 92 Abs. 2 SGB III enthält Berechnungsbeispiele und weitere Einzelheiten zur praktischen Umsetzung der Erstattungsbescheid in den IT-Verfahren COSACH und dem Basisdienst BK.

**Arbeitshilfe
(92.12)**

4. Geltendmachung der Forderung

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
(92.13)**

Verfahren

1. Geschäftsprozessmodell der BA

(1) 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. Dies gilt auch für die Erfassung der Förderfälle in den IT-Verfahren (VerBIS, COSACH, STEP) und die finanztechnische Abwicklung (ERP).

**Geschäftsprozessmodell
(V.EGZ.1)**

(2) Die Fördervoraussetzungen und Ausschlusskriterien wurden in einer Übersicht zusammengefasst und jeweiligen Aufgaben zugeordnet (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

2. Zuständige Agentur für Arbeit

(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
(V.EGZ.2)**

Fachliche Weisungen EGZ

(2) Der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) wurde für - in der Nebenbetreuung zugewiesene - „besonders betroffene schwerbehinderte Akademikerinnen und Akademiker“ im Sinne der Begriffsdefinition des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX zusätzlich bewerberbezogene Aufgaben sowie ein eigenes Budget „SGB III“ für Eingliederungszuschüsse übertragen. Die ZAV kann für den von ihr betreuten Personenkreis in eigener Budgetverantwortung Förderentscheidungen treffen.

**Zuständigkeit der
ZAV
(V.EGZ.3)**

(3) 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 Ar-
beitsaufnahme
(V.EGZ.4)**

(4) Der Umzug der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers stellt keine rechts-erhebliche 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 Arbeits-
aufnahme
(V.EGZ.5)****3. Entscheidung über den Antrag**

(1) 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/Stel-
lungnahme
(V.EGZ.6)**

(2) Für Personen, die von der ZAV im Rahmen der Erprobung nach V.EGZ.3 betreut werden, trifft der „Arbeitgeber-Service zur Vermittlung besonders betroffener schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker“ der ZAV (AG-S SB-Akademiker) die Entscheidung. Förderentscheidungen der Agenturen für Arbeit im Rahmen der Hauptbetreuung werden dadurch nicht berührt.

4. Besonderheiten bei Insolvenzen

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:

**Besonderheiten bei
Insolvenzen
(V.EGZ.7)**

- 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.

5. Abgrenzung Egt/Kap. 3

Leistungen an Arbeitgeber für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen i.S. des § 90 Abs. 2 Satz 1 SGB III i.V.m. § 187 Abs. 1 Nr. 3 a - d SGB IX sind aus dem Kapitel 3 zu gewähren. Einzelheiten zur Definition dieses Personenkreises können der Arbeitshilfe EGZ entnommen werden.

**Abgrenzung Egt/
Kap. 3
(V.EGZ.8)**

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	FW EGZ	Prozess	Aufgabe
Fördervoraussetzungen			
Förderungsfähiger Personenkreis	88.11	Erstinformation zum Eingliederungszuschuss erteilen	Prüfen und dokumentieren
Erschwerte Vermittlung	88.11	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Erschwerte Vermittlung prüfen und dokumentieren
Minderleistung	88.12 88.13	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Umfang der Minderleistung ermitteln, prüfen und Entscheidungsgründe dokumentieren (Relevant für Festlegung zur Höhe und Dauer)
Ausschlusskriterien			
		Erstinformation zum Eingliederungszuschuss erteilen Antrag EGZ bearbeiten	Sonstige Förderausschlusskriterien prüfen Antragsunterlagen auf Vollständigkeit und Grundsatzentscheidung auf Plausibilität prüfen Entscheidung dokumentieren
Mindestlohn	88.16 - 88.20		
Sittenwidrige Entlohnung	88.18		
Entlassung von Beschäftigten	92.1		
Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber	92.2 – 92.7		
Verspätete Antragstellung	88.23		
Keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	88.22		
Förderung von Angehörigen	88.21		
Verstoß gegen Bundesurlaubsgesetz und § 208 SGB IX	88.15		
Entscheidung			
Festlegung der konkreten Rechtsgrundlage („Günstigerprüfung“)	89.5	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Konkrete Anspruchsgrundlage für EGZ/ EGZ-SB ermitteln und dokumentieren
Festlegung zur Höhe und Dauer	89.2/89.3/90.4	Eingang Fragebogen Fördervoraussetzungen zum Eingliederungszuschuss prüfen	Umfang der Minderleistung prüfen, Ermessenslenkende Weisungen beachten, Entscheidung dokumentieren