

Anlage zur Weisung 202412002
Gültig ab: 03.12.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

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

Anlage zur Weisung 202412002
Gültig ab: 03.12.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Änderungshistorie

Fassung vom 03.12.2024

Die Fachlichen Weisungen wurden inhaltlich und strukturell umfassend überarbeitet. Die wesentlichen inhaltlichen Änderungen sind im Text *farblich* hervorgehoben.

Redaktionelle Hinweise:

Bei der Überarbeitung der Inhalte wurden unter anderem Beanstandungen und Hinweise des Bundesrechnungshofes, insbesondere zur Ausübung des Ermessens, aufgegriffen. In diesem Zusammenhang werden an verschiedenen Stellen die Begriffe **"grundsätzlich"**, **"regelmäßig"** oder **"in der Regel"** verwendet. Damit soll zum Ausdruck gebracht werden, dass die jeweilige Weisung bei der beschriebenen Fallgestaltung zwar tendenziell eine bestimmte Entscheidung vorsieht. Liegen jedoch Umstände vor, die es rechtfertigen, vom Grundsatz oder von der Regel abzuweichen, kann bei entsprechender Begründung und Dokumentation der Entscheidung von der Weisung im Einzelfall abgewichen werden (siehe hierzu FW 88.46).

Zur Verdeutlichung der Rechts- und Weisungslage wurden zahlreiche Fallbeispiele aus der Praxis eingefügt. Die Beispiele verdeutlichen **ausschließlich** den jeweiligen Aspekt der Weisung. Geht es beispielsweise um eine Ermessensentscheidung werden die Tatbestandsvoraussetzungen in dem jeweiligen Beispiel nicht beleuchtet.

Anlage zur Weisung 202412002
Gültig ab: 03.12.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

Inhaltsverzeichnis

Gesetzestext § 88 SGB III.....	5
§ 88 Eingliederungszuschuss	5
1. Allgemeines	6
2. Geltungsbereich.....	6
3. Sachliche Zuständigkeit in besonderen Fällen	6
4. Fördervoraussetzungen	7
4.1 Förderfähiger Personenkreis.....	7
4.2 Tatbestandsmerkmale	8
4.2.1 Erschwerte Vermittlung	8
4.2.2 Minderleistung	10
5. Förderausschluss	13
6. Ermessen.....	16
7. Förderung in besonderen Fällen.....	21
7.1 Förderung von Leiharbeitsverhältnissen.....	21
7.2 EGZ während Kurzarbeit.....	22
7.3 Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses	22
7.4 Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses	22
7.5 Förderung von Arbeitssuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht.....	23
7.6 Neueinstellung während eines Insolvenzverfahrens	25
Gesetzestext § 89 SGB III.....	27
§ 89 Höhe und Dauer der Förderung.....	27
1. Allgemeines	28
2. Förderhöhe	28
3. Förderdauer.....	28
4. Erweiterte Förderkonditionen	29
Gesetzestext § 90 SGB III.....	30
§ 90 Eingliederungszuschuss für Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderte Menschen	30
1. Allgemeines	31
2. Personenkreis nach § 90 Absatz 1.....	31

Anlage zur Weisung 202412002
Gültig ab: 03.12.2024
Gültigkeit bis: fortlaufend

3.	Personenkreis nach § 90 Absatz 2.....	31
4.	Förderhöhe und Dauer der Förderung.....	31
5.	Absenkung der Förderhöhe	32
	Gesetzestext § 91 SGB III.....	33
	§ 91 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses	33
1.	Bemessungsgrundlage.....	34
2.	Festsetzung des Zahlbetrags	38
	Gesetzestext § 92 SGB III.....	39
	§ 92 Förderungsausschluss und Rückzahlung.....	39
1.	Allgemeiner Regelungsinhalt	40
2.	Entlassung von Beschäftigten	40
3.	Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber	40
4.	Rückzahlungspflicht	45
5.	Geltendmachung der Forderung.....	47
	Verfahrenshinweise	48
1.	Antragstellung.....	48
2.	Datenerfassung.....	49
3.	Antragsverfahren	50
4.	Entscheidung über den Antrag	50
5.	Umsetzung der Förderentscheidung	51
6.	Bescheiderteilung	52
7.	Betriebsübergang	54
	7.1 Betriebsübergang während des Förderzeitraums.....	54
	7.2 Betriebsübergang während der Nachbeschäftigungszeit.....	55
8.	Besonderheiten bei Insolvenzen.....	55
	8. 1 Anmeldung von Forderungen im Insolvenzverfahren	56
	8.1.1 Mitwirkung der anordnenden Stelle (OS BEH)	56
9.	Zuständige Agentur für Arbeit.....	56
10.	Bewirtschaftung der Haushaltsmittel	57
11.	Übergreifende Informationen	59
12.	Qualitätssicherung und Fachaufsicht.....	59



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.

(2) Leistet der antragstellende Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin selbst keinen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung, entsteht dem Unternehmen grundsätzlich kein finanzieller Nachteil, der mit einem Eingliederungszuschuss zu kompensieren wäre. Es sei denn, es wird nachvollziehbar dargelegt, wodurch aus anderen Gründen durch die Beschäftigung der förderungsbedürftigen Person aufgrund der Minderleistung ein finanzieller Nachteil entsteht (siehe hierzu FW 88.48 – Förderung von Leiharbeitsverhältnissen).

**Allgemeines
(88.1)**

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.

(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 Büro-tätigkeiten, wie z. B. die Buchhaltung, müssen nicht am Betriebssitz erledigt werden.

**Territorialitätsprinzip
– Betriebssitz des
Arbeitgebers
maßgebend
(88.2)**

**Definition
„Betriebssitz“
(88.3)**

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.

(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

**Verhältnis zu
anderen Leistungen
(88.4)**

**Zuständigkeit des
vorrangigen Reha-
Trägers
(88.5)**



Fachliche Weisungen EGZ

allein die Träger der Unfallversicherung und der Rentenversicherung in Betracht (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 und 4 i. V. m. § 5 Nr. 2 SGB IX).

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

**Ausnahmeregelung
(88.6)**

4. Fördervoraussetzungen

4.1 Förderfähiger Personenkreis

*(1) Förderfähig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Vermittlung aus **persönlichen** Gründen erschwert ist und bei denen ein Eingliederungserfordernis vorliegt (FW 88.41 und 88.42).*

**Förderfähiger
Personenkreis
(88.7)**

*(2) Ohne Kenntnis der persönlichen Lebensumstände der betroffenen Person kann nicht beurteilt werden, ob ein Eingliederungsbedürfnis besteht und ob persönliche Vermittlungsschwernisse vorliegen. Denn diese Daten dürfen nur bei der betroffenen Person selbst erhoben werden. Auch eine vorrangige Vermittlung in eine ungeforderte Beschäftigung ist nur möglich, wenn sich die betroffene Person arbeitsuchend meldet. Deshalb kann grundsätzlich nicht auf eine Arbeitsuchendmeldung verzichtet werden (Ausnahme: Es soll ein bestehendes Arbeitsverhältnis nach Ziffer 7.3 gefördert werden). Die Arbeitsuchendmeldung ist insoweit notwendig, um eine rechtmäßige Entscheidung treffen zu können. Sie ist **nicht** lediglich als zusätzliche rein formelle Fördervoraussetzung zu betrachten.*

**Arbeitsuchend-
meldung
(88.8)**

*(3) Werden neben dem Arbeitslosengeld aufstockend Leistungen nach dem SGB II bezogen (Aufstockende), liegt die Hauptverantwortung für die berufliche Integration bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Für diesen Personenkreis gilt das Leistungsverbot nach § 22 Abs. 4 S. 1 Nr. 5 SGB III **nicht** ([§ 22 Abs. 4 S. 5 SGB III](#)).*

**Erwerbsfähige Leis-
tungsberechtigte/Ar-
beitslosengeld-Auf-
stockende
(88.9)**

(4) Auch die vermittlerische Betreuung von Personen, die keine Leistungen beziehen, obliegt den Agenturen für Arbeit (siehe Weisung 202112007 vom 02.12.2021). Sie gehören daher ebenfalls zum förderfähigen Personenkreis.

**Nichtleistungsemp-
fänger und -empfan-
gerinnen (NLE)
(88.10)**

4.2 Tatbestandsmerkmale

4.2.1 Erschwerte Vermittlung

(1) Eine erschwerte Vermittlung liegt vor, wenn die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Person im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund **persönlicher** Umstände eingeschränkt ist.

**Vermittlungser-
schwernisse
(88.11)**

(2) Eine Förderung setzt voraus, dass der erhöhte Einarbeitungsaufwand im Unternehmen auf die persönlichen Umstände und die daraus in der Regel resultierende Minderleistung zurückzuführen ist. Die Ursache für die erschwerte Vermittlung muss **in der Person** selbst begründet sein.¹ Eine Einarbeitung, die allein wegen der betrieblichen Anforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes notwendig ist, ist nicht förderfähig.²

**Kausalität
(88.12)**

Beispiel: "Älterer Arbeitnehmer"

Bei der Person, für die ein Eingliederungszuschuss beantragt wird, handelt es sich um einen 52-jährigen ausgebildeten KFZ-Mechaniker mit langjähriger Berufserfahrung, der als Schienenschweißer (ungelernte Tätigkeit) eingestellt werden soll. Besondere persönliche Umstände, die auf eine eingeschränkte Vermittlungsfähigkeit schließen lassen, liegen nicht vor.

Bewertung:

Da keine persönlichen Umstände vorliegen, die eine erschwerte Vermittlung und damit einhergehend eine eingeschränkte Wettbewerbsfähigkeit begründen, kommt eine Förderung nicht in Betracht. Das Alter allein stellt insoweit kein Vermittlungserschwernis dar. Eine andere Beurteilung könnte sich aber ergeben, wenn die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers (zum Beispiel altersbedingt) eingeschränkt wäre.

Beispiel "Betreuung aufsichtsbedürftiger Kinder"

Bei der Person, die als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden soll, handelt es sich um eine alleinerziehende arbeitslose Mutter von 3 Kindern im Alter von 2 bis 10 Jahren. Aufgrund der Betreuung ihrer Kinder ist die Verfügbarkeit in Bezug auf Lage und Verteilung der möglichen Arbeitszeit auf eine Teilzeitbeschäftigung am Vormittag eingeschränkt.

¹ BSG, Urteil vom 06.05.2008, B 7/7a AL 16/07 R

² LSG BB, Urteil vom 03.05.2012; L 18 AL 246/10

Fachliche Weisungen EGZ

Bewertung:

*Die allgemein eingeschränkte Vermittlungsfähigkeit beruht allein auf der Betreuung der aufsichtsbedürftigen Kinder. Sie ist auf die **äußeren** familiären Umstände und nicht auf die Person selbst zurückzuführen. Es fehlt damit an der Kausalität. War allerdings die Berufstätigkeit aufgrund der Betreuung der Kinder längere Zeit und/oder wiederholt unterbrochen, kann sich eine erschwerte Vermittlung aufgrund fehlender oder veralteter Kenntnisse und Fähigkeiten ergeben.*

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

- Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit,
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit *und damit einhergehend Kompetenzverlust*,
- gesundheitliche Einschränkungen,
- fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss,
- unzureichende Deutschkenntnisse.

**Persönliche
Umstände
(88.13)**

(4) 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 V.EGZ.14 zu beachten.

**Fehlende
Berufserfahrung
(88.14)**

Beispiel: "Rückkehr in den erlernten Beruf"

Der arbeitslose Arbeitnehmer verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung als Tischler. Nach seiner Ausbildung war er für 6 Monate in seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt. In den letzten 10 Jahren vor der Arbeitslosmeldung war er als Produktionshelfer in einer Maschinenfabrik tätig. Die Vermittlungsbemühungen waren in erster Linie auf eine Tätigkeit im Helferbereich gerichtet. Bei dem neuen Arbeitsverhältnis handelt es sich um eine Beschäftigung als Tischler.

Bewertung:

Aufgrund der berufsfremden Tätigkeit, die der Arbeitnehmer überwiegend ausgeübt hat, ist er in seiner Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern in seinem erlernten Beruf eingeschränkt. Eine erschwerte Vermittlung liegt vor. Dabei ist es unerheblich, dass die (erfolglosen) Vermittlungsbemühungen in erster



Fachliche Weisungen EGZ

Linie auf die aussichtsreichere Vermittlung in eine Helfertätigkeit gerichtet waren.

(5) Absolventinnen und 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.

(6) Die persönlichen Vermittlungerschwernisse lassen sich in der Regel aus den vorliegenden Bewerberdaten ableiten. Deshalb sollten Angaben zu den Kenntnissen und Fähigkeiten der betroffenen Person vor der Förderentscheidung auf Aktualität überprüft werden.

**Datenbasis –
Aktualität
(88.15)**

4.2.2 Minderleistung

(1) Bei dem Begriff der Minderleistung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Während sich die Vermittlungerschwernisse aus den Bewerberdaten ergeben, gestaltet sich die Feststellung einer Minderleistung in der Regel schwieriger. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber der Agentur für Arbeit einen weiten Beurteilungsspielraum eingeräumt.

**Beurteilungsspielraum
(88.16)**

(2) Eine Minderleistung liegt vor, wenn die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu Beginn der Beschäftigung noch nicht den Anforderungen des künftigen Arbeitsplatzes entspricht. Der verminderten Arbeitsleistung steht eine objektiv überhöhte Vergütung gegenüber. Wird arbeitsvertraglich für die Einarbeitungszeit eine Vergütung (zum Beispiel in Höhe des Mindestlohns) vereinbart, die bereits die geminderte Leistungsfähigkeit berücksichtigt, liegt keine Minderleistung vor.³ Die verminderte Arbeitsleistung entspricht in diesem Fall dem vereinbarten Arbeitsentgelt. Der anfängliche finanzielle Nachteil des Unternehmens wurde bereits durch die Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien einvernehmlich ausgeglichen.

**Definition
(88.17)**

³ BSG, Urteil vom 28.03.1990, 9b/11 RAr 67/88 (die BA ist nicht verpflichtet, zu prüfen, ob sich die Leistungsminderung der Höhe nach zutreffend in dem vereinbarten Arbeitsentgelt widerspiegelt).

Fachliche Weisungen EGZ

Beispiel: "Einarbeitungstariflohn"

Der einschlägige Tarifvertrag sieht in der Vergütungsgruppe E1 einen monatlichen Verdienst von 2.893,00 Euro und in der Vergütungsgruppe E2 einen Verdienst von 3.038,00 Euro vor.

Die Beschreibung für die Eingruppierung in die Vergütungsgruppe E1 lautet:

"Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Tätigkeiten verrichten, die eine kurze Einweisung erfordern und jederzeit durch andere Beschäftigte verrichtet werden können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Tätigkeiten der Gruppe E2 verrichten, sind **während der Einarbeitungszeit** ebenfalls der Vergütungsgruppe E1 zugeordnet."

Der Arbeitnehmer soll Tätigkeiten ausüben, die unter die Vergütungsgruppe **E2** fallen. Für die Dauer der Einarbeitung wird nach den Angaben des Arbeitgebers im Antragsverfahren das Arbeitsentgelt der Vergütungsgruppe **E1** in Höhe von 2.893,00 Euro vereinbart.

Entscheidung:

Der Förderantrag ist abzulehnen, weil die Tatbestandsvoraussetzung "Minderleistung" nicht erfüllt ist.

(3) Wie bei der erschwerten Vermittlung, muss auch die Ursache für die Minderleistung in der eingliederungsbedürftigen Person selbst liegen (z. B. eingeschränkte gesundheitliche Leistungsfähigkeit). Eine Einarbeitung, die üblicherweise bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes erforderlich ist, ist nicht förderfähig. Solche betriebsüblichen Einarbeitungen dienen ausschließlich den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens, weil sie zur Sicherstellung des Arbeitskräftebedarfs im Zusammenhang mit der Erfüllung des Unternehmenszwecks notwendig sind.

(4) 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 künftigen Arbeitsplatzes zu beurteilen.

**Individuelles
Leistungsdefizit
(88.18)**

Beispiel: "Betriebsübliche Einarbeitung"

Ein Rechtsanwalt beantragt für die Einstellung einer ausgebildeten Verwaltungsfachangestellten als Bürohilfe einen Eingliederungszuschuss. Sie soll einfache Bürotätigkeiten verrichten, Botengänge durchführen, Telefonanrufe entgegennehmen und weiterleiten. Die Minderleistung wird im Wesentlichen mit dem Fehlen der betriebspezifischen EDV-Kenntnisse begründet. Gesundheitliche Einschränkungen der Leistungsfähigkeit liegen nicht vor.



Fachliche Weisungen EGZ

Entscheidung:

Aufgrund der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten und der im Verhältnis dazu geringen Anforderungen an den künftigen Arbeitsplatz ist davon auszugehen, dass die Minderleistung im Rahmen einer betriebsüblichen Einarbeitung behoben werden kann. Eine Förderung kommt deshalb nicht in Betracht.

(5) Wurde die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits im Rahmen einer Maßnahme nach § 45 SGB III, die in dem antragstellenden Betrieb durchgeführt wurde, gefördert, sind die Angaben des Arbeitgebers zu den noch vorhandenen Minderleistungen kritisch zu prüfen und ggfs. zu hinterfragen. Es muss nachvollziehbar dokumentiert werden, weshalb trotz der betrieblichen Maßnahme weiterhin eine Minderleistung vorliegt, die nicht in der betriebsüblichen Einarbeitungszeit ausgeglichen werden kann.

**EGZ nach MAG
(88.19)**

*(6) Helfertätigkeiten zeichnen sich dadurch aus, dass sie bereits nach kurzer Einarbeitung und/oder Einweisung in die Tätigkeit auch von Personen ausgeübt werden können, die über keinerlei Vorkenntnisse verfügen. Insbesondere in den Fällen, in denen die Arbeitsvertragsparteien eine Zuordnung zu einer tariflichen Entgeltgruppe vereinbaren, die lediglich eine **Einweisung** vorsieht, wird regelmäßig eine Förderung nicht in Betracht kommen. In diesen Fällen handelt es sich in der Regel um eine betriebsübliche Einarbeitung.*

**Förderung von
Helfertätigkeiten
(88.20)**

(7) Das Unternehmen muss im Rahmen der Antragstellung darlegen, dass die Minderleistung nicht innerhalb der betriebsüblichen Einarbeitung ausgeglichen werden kann. Ist die Begründung nicht schlüssig, kann eine Förderung nicht erfolgen.

**Betriebsübliche
Einarbeitung
(88.21)**

Beispiel:

Der Arbeitgeber beantwortet die Frage nach der betriebsüblichen Einarbeitungszeit 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).



(8) Kann die Minderleistung nicht während der geförderten Einarbeitungszeit ausgeglichen werden, weil sie nicht behebbar ist (z. B. bei einer körperlichen Behinderung), schließt dies eine Förderung nicht aus.

**Dauerhafte
Minderleistung
(88.22)**

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

**Unzureichende
Deutschkenntnisse
(88.23)**

5. Förderausschluss

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

**Grundsatz
(88.24)**

(2) Eine unpräzise vertragliche Regelung, die eine pauschale Abgeltung von Überstunden mit dem regulären Monatsentgelt vorsieht, ist unwirksam.⁴

**Pauschale Abgeltung
von Überstunden
(88.25)**

Beispiel für eine unzulässige Klausel:

"Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten."

Zulässig ist hingegen eine Klausel, die klar definiert, in welchem Umfang Überstunden nicht zusätzlich abgegolten werden.

Beispiele für eine zulässige Klausel:

"Mit dem Gehalt sind Überstunden im Umfang von bis zu 10 % über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus abgegolten."

"Mit dem Gehalt sind 10 Überstunden monatlich abgegolten."

(3) Bei zulässigen Überstundenvereinbarungen ist zu prüfen, ob der Mindestlohn unter Berücksichtigung der höchst möglichen Anzahl von Überstunden eingehalten wird.

(4) 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 nach dem [Bundesurlaubsgesetz](#) 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-

**Verstoß gegen das
Bundesurlaubsgesetz und
§ 208 SGB IX
(88.26)**

⁴ BAG 5 AZR 517/09



Fachliche Weisungen EGZ

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 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.

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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
(88.27)**

(8) Seit 01.01.2015 gilt ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn.

**Mindestlohngesetz
(88.28)**

(9) Nach § 9 Mindestlohngesetz (MiLoG) beschließt die Mindestlohnkommission 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
(88.29)**

(10) 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**

**Prüfung bei
Monatslohn
(88.30)**

Fachliche Weisungen EGZ

= **Monatslohn x 3 : 13 ÷ (wöchentliche Arbeitsstunden)**". Umgekehrt kann auch der monatliche Mindestlohn aus dem jeweils geltenden Mindest-Stundenlohn berechnet und mit dem vereinbarten 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.

(11) § 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
(88.31)**

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

**Vorrang von Bran-
chenmindestlöhnen
(88.32)**

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

(14) 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
(88.33)**

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.

(15) Das Beschäftigungsverhältnis kann hingegen nicht gefördert werden, wenn das subjektive Interesse des Arbeitgebers an einer Einstellung der Person erkennbar höher ist als das objektive arbeits-



Fachliche Weisungen EGZ

marktliche 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.

*(16) Nach dem Eingliederungszweck der Leistung können **grundsätzlich** nur (versicherungspflichtige) Beschäftigungen gefördert werden, die zur Beendigung der Arbeitslosigkeit führen. Wird durch die Arbeitsaufnahme zwar nicht die Arbeitslosigkeit im Sinne des [§ 138 Abs. 3 SGB III](#), aber der Leistungsbezug beendet, ist auch dieses Beschäftigungsverhältnis dem Grunde nach förderfähig, wenn durch Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze Versicherungspflicht begründet wird. Dies gilt auch, wenn keine Leistungen bezogen werden (Personenkreis nach FW 88.10). In diesen Einzelfällen ist durch Rückfrage beim zuständigen OS zu erfragen, ob die betroffene Person Leistungen bezieht bzw. ob der Leistungsanspruch aufgrund des anzurechnenden Nebeneinkommens entfällt.*

**Förderfähige
Beschäftigung
(88.34)**

*(17) Ein Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich nur gezahlt werden, wenn er vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses, *der Arbeitsaufnahme bzw. des Beginns des Arbeitsverhältnisses*, beantragt worden ist ([§ 324 Abs. 1 S. 1 SGB III](#)) oder eine verspätete Antragstellung im Rahmen einer unbilligen Härte zugelassen wird. Einzelheiten zur Antragstellung enthalten die Regelungen im Verfahrensteil.*

**Verspätete
Antragstellung
(88.35)**

(18) Weitere Ausschlussstatbestände ergeben sich aus [§ 92 Abs. 1 SGB III](#). Hierzu siehe FW 92.1 bis 92.12.

**Weitere Ausschluss-
statbestände
(88.36)**

6. Ermessen

*(1) Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung ([§ 39 SGB I](#)). Liegen die Tatbestandsvoraussetzungen "erschwerter Vermittlung" und "Minderleistung" vor und ist ein Förderausschluss zu verneinen, hat das antragstellende Unternehmen einen Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung. *Das Ermessen umfasst sowohl das Entschließungs- als auch das Auswahlermessen.**

**Allgemeines
(88.37)**

(2) 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
(88.38)**

(3) Das Ermessen ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und des Zwecks der Förderung auszuüben. Nur wenn der angestrebte Zweck voraussichtlich erreicht werden kann, kommt eine Förderung in Betracht. Der Eingliederungszuschuss darf aufgrund seiner Zweckbestimmung nicht als finanzieller Anreiz zur Besetzung

**Grundsatz
(88.39)**



Fachliche Weisungen EGZ

einer freien Fachkraftstelle im Rahmen der Fachkräftesicherung eingesetzt werden. Auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze oder zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten entspricht nicht der Zweckbestimmung der Förderleistung.

(4) Mit dem Eingliederungszuschuss sollen die Erwerbschancen von Personen mit Vermittlungerschwernissen verbessert und die berufliche (möglichst dauerhafte) Integration erreicht werden. Benötigen sie zu Beginn der Beschäftigung eine längere Einarbeitungszeit als im Betrieb üblich, kann zum Ausgleich der Minderleistung ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt gezahlt werden. Der Förderzweck ist auf die Beteiligung an den Lohnkosten bei einer **Neueinstellung** gerichtet, die durch den erhöhten Einarbeitungsaufwand **zu Beginn der Beschäftigung** entstehen ("finanzieller Nachteilsausgleich"). Die förderungsbedürftigen Personen sollen während des Förderzeitraums in die Lage versetzt werden, die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, um den Anforderungen an den Arbeitsplatz zu genügen. Der Eingliederungszuschuss dient nicht der Finanzierung allgemeiner Lohnkosten, die betriebsbedingt anfallen.

**Zweckbestimmung
(88.40)**

(5) **Das Ermessen reduziert sich "auf null"**, wenn ein Eingliederungsbedürfnis im Sinne der Zweckbestimmung des [§ 88 SGB III](#) nicht besteht. Dabei spielt es in diesem Fall keine Rolle, ob die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind. Bei fehlendem Eingliederungsbedürfnis **ist** der Förderantrag abzulehnen.

**Ermessen reduziert
sich "auf null"
(88.41)**

(6) Ein Eingliederungsbedürfnis besteht insbesondere dann nicht, wenn davon ausgegangen werden kann, dass der Bewerber oder die Bewerberin auch ohne Förderung eingestellt worden wäre. Dies kann bei folgenden Sachverhalten **in der Regel** angenommen werden:

**Fehlendes Eingliederungsbedürfnis –
Beispiele
(88.42)**

Beispiel: "Arbeitsaufnahme eines Drittstaatsangehörigen"

Ein Arbeitgeber beabsichtigt, einen Drittstaatsangehörigen einzustellen, weil die freie Stelle nicht mit einer inländischen Fachkraft besetzt werden konnte. Bei dem Arbeitnehmer handelt es sich um eine Fachkraft mit Berufsausbildung im Sinne des [§ 18a Aufenthaltsgesetz](#).

Beispiel: "Abschluss des Arbeitsvertrags vor Antragstellung"

Der Arbeitsvertrag wird am **15.06.** abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis beginnt am **01.07.** Der Eingliederungszuschuss wird rechtzeitig (vor der Arbeitsaufnahme) am **25.06.** beantragt.

Beispiel: "Einstellung von Angehörigen"

Ein Arbeitgeber erkundigt sich telefonisch nach Fördermöglichkeiten für die Einstellung seiner Schwester. Die Schwester soll 2 Tage später im Familienbetrieb die Nachfolge der Mutter antreten. Ein Stellenangebot wurde nicht aufgegeben.



Beispiel: "Förderinduzierte Arbeitsuchendmeldung"

Ein Arbeitnehmer steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und bewirbt sich auf eine neue Arbeitsstelle, bei der er einen höheren Verdienst erzielen kann. Er meldet sich nur deshalb arbeitsuchend, weil der neue Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss für ihn beantragen will. Sein bestehendes Arbeitsverhältnis wird er nur dann kündigen, wenn tatsächlich das neue Arbeitsverhältnis zustande kommt.

Beispiel: "Übernahme eines Arbeitnehmers durch Entleihbetrieb"

Ein Arbeitnehmer soll im Anschluss an ein gefördertes Leiharbeitsverhältnis vom Entleiher auf einem anderen Arbeitsplatz übernommen werden.

Hinweis:

Auch in diesem Fall besteht grundsätzlich kein Eingliederungsbedürfnis. Durch die Förderung des Leiharbeitsverhältnisses wurde bereits die berufliche Integration erreicht. Bei dieser Entscheidung spielt auch die Absicht des Gesetzgebers eine Rolle, grundsätzlich nur die Neueinstellung von förderungsbedürftigen Personen zu fördern. Dies wird durch den Förderausschluss nach [§ 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III](#) zum Ausdruck gebracht. Mitnahmeeffekte sollen vermieden werden.

(7) **Sind die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt** und wurde dem antragstellenden Unternehmen bereits im Vorfeld (mündlich oder telefonisch) eine Förderung **zugesagt und nicht nur in Aussicht gestellt**, reduziert sich das Ermessen ebenfalls "auf null", wenn die Zusage auf einer fehlerhaften Ermessensausübung beruht und der Förderantrag deshalb abzulehnen wäre. In diesem Fall bindet die mündliche oder telefonische Zusage – abweichend von FW 88.47 - auch ohne schriftliche Zusicherung nach [§ 34 SGB X](#) das Ermessen im Rahmen dessen, was zugesagt wurde.⁵ Der Eingliederungszuschuss ist im zugesagten Umfang zu bewilligen.

Ermessensreduzierung zu Gunsten des Unternehmens (88.43)

(8) Wie bei allen Ermessensleistungen sind die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien der Arbeitsförderung ([§§ 1 ff. SGB III](#)), die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit sowie Geeignetheit ([§ 7 SGB III](#)) zu beachten.

Weitere Grundsätze (88.44)

(9) Bei der Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit ist zu berücksichtigen, dass es sich um die Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses handelt und die Arbeitsvertragsparteien sich in der Regel bereits grundsätzlich über das Zustandekommen des Arbeitsverhältnisses geeinigt haben. Anspruchsinhaber der Förderleistung ist das antragstellende Unternehmen, nicht die förderungsbedürftige Person. Es können deshalb nicht die gleichen Maßstäbe wie bei einer

Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (88.44.1)

⁵ BSG, Urteil vom 18.08.2005 – B 7a/7 AL 66/04 R

Fachliche Weisungen EGZ

Arbeitnehmerleistung zugrunde gelegt werden. Es wäre ermessensfehlerhaft, einen Förderantrag beispielsweise mit Verweis auf eine wirtschaftlichere Maßnahme bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III abzulehnen, wenn die Tatbestandsvoraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sind. Insoweit wird das Entschließungsermessen eingeschränkt. Ein Ablehnungsgrund kann aber dann vorliegen, wenn arbeitsvertraglich ein überhöhtes Arbeitsentgelt vereinbart wird:

Beispiel: "Diskrepanz zwischen Arbeitsentgelt und Tätigkeit"

Der Arbeitgeber stellt eine Familienangehörige als Bürokraft ein, die einfache Tätigkeiten in der Buchhaltung ausüben soll, und zahlt ein Arbeitsentgelt, das **deutlich** über dem tariflichen/ortsüblichen Arbeitsentgelt liegt. Ein Ablehnungsgrund nach FW 88.33 liegt in diesem Fall nicht vor.

Bewertung:

Der finanzielle Nachteil entsteht durch eine überhöhte Gehaltszahlung. Der Einsatz von Beitragsmitteln ist zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten grundsätzlich nicht gerechtfertigt, wenn ein Arbeitsentgelt vereinbart wird, das offensichtlich überhöht ist und damit nicht der Tätigkeit entspricht, die ausgeübt werden soll.

Beispiel: "Vereinbarung eines Mindestlohns"

Ein großes Bauunternehmen stellt einen Arbeitnehmer als Bauhilfsarbeiter ein. Zwischen den Arbeitsvertragsparteien wird als Vergütung der Mindestlohn vereinbart. Ein Ablehnungsgrund nach FW 88.17 liegt nicht vor.

Bewertung:

Haushaltsmittel stehen nur in begrenztem Umfang zur Verfügung und sind so zu bewirtschaften, dass sie das gesamte Haushaltsjahr abdecken. Der Mitteleinsatz ist auf den unbedingt notwendigen Umfang zu beschränken. Mit Blick auf den Subventionscharakter der Förderung sollten zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten **grundsätzlich** keine Beschäftigungsverhältnisse gefördert werden, wenn die Lohnkosten bereits durch das Unternehmen im Rahmen arbeitsvertraglicher Vereinbarungen auf das gesetzlich oder tariflich zulässige Mindestmaß reduziert werden. Deshalb sollten im jeweiligen Einzelfall besondere persönliche Umstände hinzukommen (z. B. mehrere Vermittlungerschwernisse, erhebliche Minderleistungen), die eine Förderung rechtfertigen.

(10) Die Vermittlung in eine **ungeförderte** Beschäftigung ist vorrangig anzustreben. Damit Vermittlungsbemühungen überhaupt durchgeführt werden können, ist es erforderlich, dass sich die förderungsbedürftige Person arbeitsuchend meldet, wenn sie nicht bereits ar-

**Vermittlungsvorrang
(88.44.2)**



Fachliche Weisungen EGZ

beitslos ist. Gelingt die Vermittlung in ein ungefördertes Beschäftigungsverhältnis nicht, kann eine Ablehnung mit Verweis auf den Vermittlungsvorrang nach [§ 4 Abs. 2 SGB III](#) nicht erfolgen.

(11) Im Rahmen der Ermessensausübung ist zu prüfen, ob das subjektive Interesse des Arbeitgebers oder das objektive Arbeitsmarktinteresse an der Einstellung der betroffenen Person überwiegt. Bei einer Einstellung als Geschäftsführer/Geschäftsführerin oder einer Person, die am Unternehmen beteiligt ist (z. B. Gesellschafter/Gesellschafterin), kann regelmäßig davon ausgegangen werden, dass das subjektive Interesse des Unternehmens überwiegt. Eine Förderung kommt in diesen Fällen nicht in Betracht.

**Interessenabwägung
(88.45)**

Beispiel: "Herausragende Stellung im Unternehmen"

Die förderungsbedürftige Person soll als Abteilungsleiterin und stellvertretende Geschäftsführerin in einem großen Unternehmen eingestellt werden. Es wird ein Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze vereinbart.

Bewertung:

Bei der vorgesehenen Tätigkeit handelt es sich um eine herausragende Stellung im Unternehmen. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass das subjektive Interesse des Unternehmens aufgrund der besonders verantwortungsvollen Tätigkeit überwiegt. Mit Blick auf den Subventionscharakter des Eingliederungszuschusses ist der Einsatz von Beitragsmitteln aus Wettbewerbsgesichtspunkten nicht gerechtfertigt. Mitnahmeeffekte sind zu vermeiden.

(12) Die Hinweise zur Ermessensausübung geben eine bestimmte Richtung vor, damit vergleichbare Sachverhalte durch die Agenturen für Arbeit nach Möglichkeit nicht unterschiedlich behandelt werden. In jedem Fall sind die Gesamtumstände zu betrachten. Von einer bestimmten Vorgabe kann im Einzelfall bei entsprechender Begründung und Dokumentation der Entscheidung abgewichen werden.

**Einzelfallentscheidung
(88.46)**

(13) Weitere allgemeine Hinweise zur Ermessensausübung können der Arbeitshilfe „Weitere Informationen SGB I und SGB X zu ausgewählten Grundsätzen des Leistungsrechts und des Verfahrens“ (Kapitel 7) entnommen werden.

(14) **Sind die Tatbestandsvoraussetzungen** „erschwerter Vermittlung“ und/oder „Minderleistung“ **nicht** erfüllt, besteht kein Ermessensspielraum. In diesem Fall **ist** der Förderantrag ohne Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls abzulehnen. *Dies gilt auch, wenn fälschlicherweise mündlich oder telefonisch eine Förderzusage getroffen wurde. Bei dieser Fallgestaltung findet [§ 34 SGB X](#) Anwendung.*

**Kein Ermessensspielraum
(88.47)**

7. Förderung in besonderen Fällen

7.1 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 Leiharbeitsverhältnissen
(88.48)**

(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 (dies können auch Maßnahmen zum beruflichen Spracherwerb sein),
- 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 für die 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
(88.49)**

(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 Ur-

**Verleiherfreie Zeiten
(88.50)**



Fachliche Weisungen EGZ

laub. Entsteht der finanzielle Nachteil durch die Übernahme notwendiger Qualifizierungskosten, sind diese Zeiten, auf denen die Förderentscheidung beruht (FW 88.48 Abs. 3, 1. Aufzählungspunkt), ebenfalls förderfähig.

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

**Nachbeschäftigungszeit
(88.51)**

7.2 EGZ während Kurzarbeit

Erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer neben Kurzarbeitergeld auch Arbeitsentgelt, ist die Gewährung eines Eingliederungszuschusses nicht ausgeschlossen.

**EGZ während Kurzarbeit
(88.52)**

7.3 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). *Soll ein bestehendes Arbeitsverhältnis gefördert werden, beginnt die Förderung frühestens mit dem Tag der Antragstellung.*

**Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses
(88.53)**

7.4 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
(88.54)**

(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.

7.5 Förderung von Arbeitsuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht

(1) Ein Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich auch für die berufliche Eingliederung von ausländischen Arbeitsuchenden 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, die arbeitssuchende Person 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 vorgesehenen 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 Arbeitsuchenden, 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. 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.

(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):

Fördervoraussetzungen bei ausländischen Personen mit befristetem Aufenthaltsrecht (88.55)

Prognose über den weiteren Aufenthalt (88.56)



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

(7) Schließt der Arbeitgeber in den Fällen nach FW 88.55 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
(88.57)**

(8) Auch bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses kommt – bei positiver Prognose - die Bewilligung eines Eingliederungszuschusses in Betracht. FW 88.54 ist zu beachten.

**Befristetes
Arbeitsverhältnis
(88.58)**

(9) Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01.03.2020 wurde 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 konkre-
tem Arbeitsplatzan-
gebot
(88.59)**

(10) Die Aufenthaltstitel nach den §§ 16d, 18a, 18b und **18g** Aufenthaltsgesetz (**AufenthG**) 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) Nach § 20 Abs. 1 AufenthG kann Fachkräften aus Drittstaaten nach Abschluss einer Ausbildung, Berufsankennung oder Forschungstätigkeit im Bundesgebiet für die Suche nach einer Erwerbstätigkeit (Beschäftigungsverhältnis oder selbstständige Tätigkeit) auf Antrag eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Die Aufenthaltserlaubnis wird in der Regel für 18 Monate erteilt und berechtigt zur Aufnahme jeder Erwerbstätigkeit. Eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis für mehr als 18 Monate zur weiteren Arbeitsplatzsuche ist ausgeschlossen. Ein neuer Aufenthaltstitel kann nur für einen anderen Aufenthaltswitzweck erteilt werden. Ferner muss nach § 20 Abs. 2 AufenthG der Lebensunterhalt gesichert sein.

**Fachkräfte aus Dritt-
staaten -
Einreise zur Arbeits-
platzsuche
(88.60)**

(12) Zudem eröffnet die zum 1. Juni 2024 neu eingeführte Chancenkarte nach §§ 20a, 20b AufenthG eine weitere Möglichkeit zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Die Chancenkarte in der Form



Fachliche Weisungen EGZ

des Visums wird für maximal ein Jahr erteilt, wenn der Lebensunterhalt für diese Zeit gesichert werden kann. Sie bietet während des Aufenthalts in Deutschland Möglichkeiten zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung im Umfang von 20 Stunden in der Woche. Im Anschluss kann die Chancenkarte im Inland um weitere zwei Jahre verlängert werden, sofern ein Angebot für eine inländische qualifizierte Beschäftigung vorliegt und die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat.

(13) Beide Personenkreise können sich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden.

(14) In der Regel wird bei den Fachkräften, die zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einreisen, aufgrund der (hohen) Anforderungen an die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach den §§ 20 ff. AufenthG 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. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der betroffene Personenkreis – im Gegensatz zu Unionsbürgern - keinen Anspruch auf Freizügigkeit genießt.

7.6 Neueinstellung während eines Insolvenzverfahrens

(1) Wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet, geht die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis auf den Insolvenzverwalter oder die Insolvenzverwalterin über. Er/sie entscheidet im Rahmen einer Unternehmensanalyse, ob das Unternehmen aufgelöst (Liquidierung), verkauft oder saniert wird. Besteht die begründete Aussicht, dass das Unternehmen seine Zahlungsunfähigkeit überwindet, auf Dauer ausreichend Gewinne erzielt und wieder konkurrenzfähig wird, können zur Unternehmenssanierung mehrere Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erforderlich sein. Neben finanziellen Maßnahmen (Verhandlung mit den Gläubigern zur Schuldenbereinigung, Verkauf nicht benötigter Güter, etc.) kommen auch organisatorische Maßnahmen (z. B. Optimierung der Ablauf- und Aufbauorganisation) in Betracht. Denkbar wäre auch eine Änderung der Unternehmensstrategie beispielsweise durch Anpassung des Produktportfolios. Zur Durchführung solcher Maßnahmen kann es erforderlich sein, trotz Personalabbaus neues Personal einzustellen, welches nicht aus dem freigesetzten Personal rekrutiert werden kann.

**Ausgangslage
(88.61)**

(2) Bei der Ausübung des Entschließungsermessens sind folgende Fragestellungen bedeutsam:

**Ermessensausübung
(88.62)**

- *Grund für die Neueinstellung:*



Fachliche Weisungen EGZ

Handelt es sich um einen Arbeitsplatz, der im Rahmen einer Unternehmenssanierung erhalten bleiben soll oder sollen Tätigkeiten im Rahmen einer Liquidierung des Unternehmens ausgeübt werden?

- *Kann davon ausgegangen werden, dass die Zahlung des Arbeitsentgelts während des Förderzeitraums und der Nachbeschäftigungszeit sichergestellt ist?*
- *Kann davon ausgegangen werden, dass die Nachbeschäftigungspflicht eingehalten wird?*

Weitere Gesichtspunkte:

- *Das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses soll nicht verhindert werden.*
- *Auch wenn eine dauerhafte Eingliederung in dem antragstellenden Unternehmen eventuell nicht erreicht werden kann, erhöhen sich durch die Arbeitsaufnahme möglicherweise die beruflichen Erfolgsaussichten für die Zukunft.*
- *Wirtschaftlichkeit: Die Arbeitslosigkeit und der Leistungsbezug werden (zumindest vorübergehend) beendet.*

(3) Im Antragsverfahren hat der Insolvenzverwalter oder die Insolvenzverwalterin die Gründe für die Neueinstellung nachvollziehbar darzulegen. Nachweise sollten nur verlangt werden, wenn begründete Zweifel an der Richtigkeit der Angaben bestehen.

**Entscheidungs-
grundlage
(88.63)**

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 55. Lebensjahr vollendet haben, kann die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderung bis zum 31. Dezember 2028 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 (*Auswahlermessen*) umfasst nach § 89 S. 2 und 3 SGB III die Höhe und Dauer der Förderung.

**Allgemeines
(89.1)**

2. Förderhöhe

(1) Die Förderhöhe ist auf bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts begrenzt (*bei Menschen mit Behinderungen und schwerbehinderten Menschen kann eine höhere Förderung nach § 90 SGB III in Betracht kommen*). Bei der Festlegung der Zuschuss Höhe 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 der 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 90.8).

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 zur Anpassung des Zwölften und des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Gesetze bis 31.12.2028 verlängert. Gleichzeitig wurde die Altersgrenze auf 55 Jahre angehoben*. Eine Förderung mit einer Dauer von bis zu 36 Monaten ist bei *55-Jährigen* und Älteren möglich, wenn die Förderung bis zum 31.12.2028 begonnen hat.

**Rechtsänderung *ab*
01.01.2024
(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. *Auch bei diesem Personenkreis kommt eine Förderung nur in Betracht, wenn eine Minderleistung am konkreten Arbeitsplatz zu erwarten ist. Insbesondere bei Helfertätigkeiten hat der Arbeitgeber nachvollziehbar darzulegen, weshalb die Minderleistung nicht innerhalb der betriebsüblichen Einarbeitungszeit ausgeglichen werden kann.*

**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 55. 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.43). 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)**



Fachliche Weisungen EGZ

(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 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.

**Befristete
Beschäftigung
(90.5)**

(3) Der wiederholte Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann darauf hindeuten, dass der Arbeitgeber an einer dauerhaften Beschäftigung der förderungsbedürftigen Person nicht interessiert ist. Soll das Beschäftigungsverhältnis dennoch gefördert werden, ist dieser Umstand bei der Festsetzung der Förderhöhe und -dauer zu berücksichtigen. Im Vergleich zur üblichen Förderpraxis sollten deutlich niedrigere Förderkonditionen gewählt werden.

**Mehrfache Befristungen
(90.6)**

(4) Auch der Umstand, dass eine förderungsbedürftige Person unbefristet eingestellt werden soll, kann im Rahmen des Auswahlermessens (positiv) berücksichtigt werden.

**Unbefristete
Beschäftigung
(90.7)**

(5) Der Gesetzgeber geht bei der Degressionsregelung (FW 90.9) 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
(90.8)**

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
(90.9)**

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. *Variable und steuerfreie Arbeitsentgeltbestandteile (§ 3 EStG) sind nicht berücksichtigungsfähig.* 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) Kurzarbeitergeld stellt kein Arbeitsentgelt i. S. d. § 14 SGB IV dar. Auch bei Kurzarbeit richtet sich die Bemessung nach dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt. Für Lohnabrechnungszeiträume mit "Kurzarbeit Null" entfällt damit die Zuschussgewährung vollständig.

**Kurzarbeitergeld
(91.2)**

(3) 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
(91.3)**

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



Fachliche Weisungen EGZ

Berücksichtigungsfähiges Bruttoarbeitsentgelt (ohne SV-Pauschale)

3.102,00 Euro

(4) Es können ausschließlich Entgeltbestandteile berücksichtigt werden, die sozialversicherungspflichtig, regelmäßig monatlich und in gleichbleibender Höhe gezahlt werden. Der folgenden Übersicht kann eine Zuordnung zum berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt der häufigsten Entgeltbestandteile entnommen werden.

Übersicht Arbeitsentgeltbestandteile (91.4)

Gehalts- bzw. Lohnbestandteil	berücksichtigungsfähig	
	ja	nein
Ballungsraumzulage, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig	X	
Erschwerniszulage (Gefahrenzulage), regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig	X	
Fahrgeld (steuerfrei)		X
Festprovision, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig	X	
Freiwillige Zukunftssicherungsleistungen (z. B. für Beiträge zu einer Lebensversicherung), steuerfrei		X
Freiwillige Zulage zusätzlich zur ortsüblichen Entlohnung, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig		X
Freiwillige Zulage bei tariflicher Entlohnung		X
Funktionszulage, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig	X	
Geldwerter Vorteil (Entgeltumwandlung): Jobradnutzung	X	
Geldwerter Vorteil (Entgeltumwandlung): Private Nutzung eines Dienstwagens	X	
Geldwerter Vorteil: Sachbezüge (z. B. Unterkunft), monatlich gleichbleibend und sozialversicherungspflichtig	X	
Grundlohn bzw. Gehalt, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig	X	
Inflationsausgleichsprämie (IAP), steuerfrei		X
Jubiläumszulage, einmalige Zuwendung		X
Kinderzulage, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig	X	
Leasingrate für Jobrad- oder Pkw-Nutzung		X



Fachliche Weisungen EGZ

<i>Lohnzuschlag laut Tarif, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Mehraufwandswintergeld</i>		X
<i>Nachzuschlag, monatlich variabel</i>		X
<i>Pauschale für Fahrkosten, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Saison-Kurzarbeitergeld (Schlechtwetter)</i>		X
<i>Schicht-, Schmutzzulage, ... regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Sonntagszuschlag, variabel</i>		X
<i>Tarifliche Zukunftssicherungsleistungen, regelmäßig und gleichbleibend, steuer- und sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Überstundengrundvergütung, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Überstundenzuschlag, variabel</i>		X
<i>Unentgeltliche Fahrradüberlassung, zusätzlich zum Arbeitslohn, steuerfrei</i>		X
<i>Variable Provision</i>		X
<i>vermögenwirksame Leistungen, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Verpflegungszuschuss, Verpflegungs-Mehraufwand, variabel</i>		X
<i>Weihnachts-, Urlaubsgeld, regelmäßig und gleichbleibend, sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Weihnachts-, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung für nicht genommenen Urlaub, Einmalzahlung</i>		X
<i>Zeitarbeit: Grundlohn für verleihefreie Zeiten, versicherungspflichtig</i>		X
<i>Zeitarbeit: Branchenzuschlag (für den Einsatz im ersten Kundenbetrieb), versicherungspflichtig</i>	X	
<i>Zeitarbeit: Einsatzbezogene Zulage (nach Ablauf einer bestimmten Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb), versicherungspflichtig</i>		X
<i>Zuschlag für jede geleistete Mehrarbeitsstunde, variabel</i>		X
<i>Zuschuss-Wintergeld</i>		X
<i>ZWK Einzahlung (Zeitwertkonto), variabel</i>		X



Fachliche Weisungen EGZ

Pflege		
<i>Geriatrizulage, regelmäßig monatlich gleichbleibend und sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Pflegezulage, regelmäßig monatlich gleichbleibend und sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Schichtzulage, regelmäßig monatlich gleichbleibend und sozialversicherungspflichtig</i>	X	
<i>Wohnzulage, regelmäßig monatlich gleichbleibend und sozialversicherungspflichtig</i>	X	

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

Pauschalierter AG-Anteil (91.5)

(6) 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 *oder Urlaubsabgeltung für Urlaubstage, die beispielsweise wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht in Anspruch genommen wurden*. Diese Zuwendungen werden nicht berücksichtigt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (91.6)

(7) 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 (91.7)

(8) Erstattungszahlungen aus Ausgleichssystemen (z. B. Erstattung der Lohnkosten bei Krankheit (U1-Verfahren) und Mutterschaft (U2-Verfahren) führen zu keiner Minderung des Eingliederungszuschusses.

Erstattungszahlungen aus Ausgleichssystemen (91.8)

(9) 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 (91.9)



2. Festsetzung des Zahlbetrags

(1) *Der monatliche Festbetrag wird zu Beginn der Förderung einmalig für die gesamte Förderdauer festgesetzt.*

**Zahlbetrag
(91.10)**

(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
(91.11)**

(3) Steht bereits **bei Bewilligung** des Eingliederungszuschusses fest, dass sich das Arbeitsentgelt ab einem bestimmten Zeitpunkt erhöht (z. B. nach Ablauf der Probezeit *oder bei einer bereits betragsmäßig feststehenden Mindestloohnerhöhung*), 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
(91.12)**

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. Allgemeiner Regelungsinhalt

(1) Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, macht der Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 92 Abs. 1 SGB III eine Förderung davon abhängig, dass zusätzlich 2 negative Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein müssen:

**Zweck
(92.1)**

- *Wird eine andere Person entlassen, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, dürfen Beitragsmittel nicht eingesetzt werden.*
- *War die **an sich förderungsbedürftige** Person in den letzten 4 Jahren mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beim antragstellenden Unternehmen beschäftigt, geht der Gesetzgeber grundsätzlich davon aus, dass keine Minderleistung und damit einhergehend kein erhöhter Einarbeitungsaufwand vorliegt.*

(2) Mit den Regelungen in Abs. 2 soll sichergestellt werden, dass das Ziel der Förderung – die dauerhafte berufliche Eingliederung der förderungsbedürftigen Person – erreicht wird. Nimmt das Unternehmen eine Förderung in Anspruch, geht es die Verpflichtung ein, den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin über den Förderzeitraum hinaus mindestens für eine bestimmte Zeit ohne Förderung weiter zu beschäftigen. Kommt das Unternehmen seinen Verpflichtungen nicht nach, ist der Eingliederungszuschuss grundsätzlich teilweise zurückzuzahlen. Die Ausnahmen hiervon sind abschließend aufgeführt.

2. Entlassung von Beschäftigten

(1) Nur im Ausnahmefall wird es möglich sein, zu beweisen, dass eine andere Person entlassen wurde, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten. Deshalb wird die Vermutung für die Begründung des Förderausschlusses als ausreichend angesehen.

**Entlassung von
Beschäftigten
(92.2)**

(2) 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.

3. 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*

**Förderausschluss
bei Vorbeschäftigung
beim früheren Arbeit-
geber
(92.3)**



Fachliche Weisungen EGZ

eine Förderung aus, wenn sie in dem Vier-Jahres-Zeitraum vor Förderungsbeginn länger als drei Monate ausgeübt wurde. *Mehrere Beschäftigungen sind zusammenzuzählen.* Der Gesetzgeber geht grundsätzlich davon aus, dass in diesen Fällen eine Minderleistung bzw. ein Einarbeitungsaufwand nicht zu erwarten ist.

*(2) Die Prüfung, ob es sich bei der Vorbeschäftigung um denselben Arbeitgeber handelt, erfolgt nach einer rein formellen Betrachtungsweise.⁶ Arbeitgeberidentität liegt vor, wenn es sich bei beiden Unternehmen um dieselben **arbeitsrechtlichen Vertragspartner** der förderungsbedürftigen Person handelt. Allein die Tatsache, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis kennen, reicht für einen Förderausschluss nicht aus.*

**Arbeitgeberidentität
(92.4)**

Beispiel: "Betriebsinhaber mehrerer Unternehmen"

Der antragstellende Arbeitgeber ist alleiniger Inhaber mehrerer Unternehmen mit unterschiedlichen Geschäftszwecken und dementsprechenden Firmenbezeichnungen (Floristikgeschäft Der Blumenexperte, Getränkemarkt Hopfen und Malz und Bistro Die Schlemmerei). Der an sich förderungsbedürftige Arbeitnehmer war innerhalb der letzten 4 Jahre mehr als 3 Monate versicherungspflichtig als Auslieferungsfahrer im Getränkemarkt beschäftigt. Die Einstellung des Arbeitnehmers soll als Servicekraft im Bistro erfolgen.

Bewertung:

Ein Förderausschluss liegt nicht vor, weil die frühere Beschäftigung nicht bei demselben Arbeitgeber erfolgte. Die Personenidentität zwischen dem früheren und dem neuen Arbeitgeber spielt dabei keine Rolle. Es ist jedoch fraglich, ob der Einsatz von Beitragsmitteln mit Blick auf den Zweck der Ausschlussregelung gerechtfertigt ist. Selbst wenn eine Minderleistung vorliegen sollte, ist das subjektive Interesse des Arbeitgebers an der Einstellung des Arbeitnehmers in diesem Fall wahrscheinlich höher zu bewerten als das objektive arbeitsmarktliche Interesse. Von einer Förderung sollte deshalb abgesehen werden, wenn keine besonderen Umstände hinzutreten, die für den Einsatz der Beitragsmittel sprechen.

⁶ LSG Berlin – Brandenburg vom 30.10.2010 - L 28 AS1489/08



Beispiel: "Konzernunternehmen"

Bei dem antragstellenden Unternehmen handelt es sich um ein **Tochterunternehmen** eines Konzerns. Die förderungsbedürftige Person war in den letzten 4 Jahren **in einem anderen Tochterunternehmen** des Konzerns mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wird (wie bei der früheren Beschäftigung) zwischen dem Arbeitnehmer und dem **Mutterunternehmen** abgeschlossen.

Bewertung:

Beide Arbeitsverträge wurden mit demselben Arbeitgeber (Mutterunternehmen) abgeschlossen. Der Ausschlussstatbestand ist damit erfüllt. Eine Förderung ist nicht möglich.

Beispiel: "Konzernunternehmen – Variante 1"

Der Arbeitsvertrag wird nicht mit dem Mutterunternehmen, sondern mit dem antragstellenden Tochterunternehmen abgeschlossen.

Bewertung:

Ein Förderausschluss liegt wegen fehlender Arbeitgeberidentität zwar nicht vor. Wie bei dem Betriebsinhaber mehrerer Unternehmen wird eine Förderung aber auch hier grundsätzlich nicht in Betracht kommen.

Beispiel: "Konzernunternehmen – Variante 2" (Vorbeschäftigung im Mutterunternehmen)

Bei dem antragstellenden Unternehmen handelt es sich um ein **Tochterunternehmen** eines Konzerns. Die förderungsbedürftige Person war in den letzten 4 Jahren **im Mutterunternehmen** des Konzerns mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beschäftigt. Der Arbeitsvertrag wird zwischen dem Arbeitnehmer und dem **Tochterunternehmen** abgeschlossen.

Bewertung:

Wie Variante 1.

(3) Auch bei der Einstellung einer förderungsbedürftigen Person durch ein Zeitarbeitsunternehmen gilt die formelle Betrachtungsweise.

**Zeitarbeits-
unternehmen
(92.5)**



Beispiel: "Frühere Beschäftigung beim Entleihbetrieb"

Bei dem neuen Arbeitgeber handelt es sich um ein Zeitarbeitsunternehmen. Die förderungsbedürftige Person war in den letzten 4 Jahren in dem Entleihbetrieb, in dem der Einsatz vorgesehen ist, mehr als 3 Monate versicherungspflichtig beschäftigt.

Bewertung:

Ein Förderausschluss liegt zwar wegen fehlender Arbeitgeberidentität nicht vor. Die Tatbestandsvoraussetzung "Minderleistung" ist jedoch aufgrund der früheren Beschäftigung im Entleihbetrieb zu verneinen.

(4) 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.

**Bundesfreiwilligendienst
(92.6)**

(5) Mit der Einschränkung auf versicherungspflichtige Vorbeschäftigungen soll klargestellt werden, dass geringfügige Beschäftigungen keinen Förderausschluss zur Folge haben. *In der Regel wird jedoch die Minderleistung zu verneinen sein.*

**Geringfügige Beschäftigung
(92.7)**

(6) 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. 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
(92.8)**

(7) Entscheidend ist, ob aufgrund der ausgeübten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebsübliche Einarbeitung hinausgeht. Dies dürfte nur in Ausnahmefällen der Fall sein und ist im Einzelfall unter Berücksichtigung der bisher ausgeübten Tätigkeit im Rahmen der Förderung nach den §§ 16e (alte und neue Fassung) und 16i 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



Fachliche Weisungen EGZ

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.

(8) 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
(92.9)**

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

(10) 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.

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

- Wechsel des Kooperationsbetriebs ab dem letzten Ausbildungsjahr
- 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.

(12) 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

Fachliche Weisungen EGZ

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.

(13) 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-Jahres-Zeitraum schließt eine Förderung aus. *Als befristete Vorbeschäftigung in diesem Sinne ist auch die außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 76 SGB III bzw. eine außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit besonderem Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 SGB III (Reha-Ausbildung) einzuordnen. Ein Förderausschluss liegt damit nicht vor, wenn im Anschluss an die Ausbildung durch den Kooperationsbetrieb ein Eingliederungszuschuss beantragt wird.*

**Ausnahme vom
Förderausschluss
(92.10)**

(14) *Auch § 73 Abs. 3 SGB III eröffnet für schwerbehinderte Menschen die Möglichkeit, im Anschluss an eine Aus- oder Weiterbildung, die mit einem Ausbildungszuschuss gefördert wurde, einen Eingliederungszuschuss bei Übernahme in ein Arbeitsverhältnis zu gewähren (siehe auch Fachliche Weisungen zu § 73 SGB III).*

**EGZ nach AuW
(92.11)**

(15) *Die Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis beim bisherigen Betrieb im Anschluss an die Qualifizierungs- bzw. Stabilisierungsphase einer individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung (§ 55 SGB IX) kann mit einem Eingliederungszuschuss nach § 90 SGB III gefördert werden. Über die Notwendigkeit des Eingliederungszuschusses im Anschluss an eine InbeQ ist jeweils nach den Gegebenheiten und Notwendigkeiten im Einzelfall zu entscheiden. Dabei ist zu berücksichtigen, ob und ggf. in welchem Umfang die Minderleistung durch die Qualifizierung im Betrieb ausgeglichen worden ist.*

**EGZ nach InbeQ
(92.12)**

4. 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 Arbeitgeberin 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
(92.13)**

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

**Ausnahmen
(92.14)**

Fachliche Weisungen EGZ

(3) Die Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin berechtigt war, die Kündigung aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen auszusprechen. Das Arbeitsverhältnis muss nicht tatsächlich durch eine arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden sein. Das objektive Vorliegen eines wichtigen Grundes ist ausreichend. Wurde das Arbeitsverhältnis beispielsweise auf Veranlassung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin durch einen Aufhebungsvertrag beendet, entfällt die Erstattungspflicht, wenn die förderungsbedürftige Person dem Aufhebungsvertrag zugestimmt hat, um eine rechtmäßige verhaltensbedingte arbeitgeberseitige Kündigung zu vermeiden. Die Beurteilung, ob eine Berechtigung zur Kündigung im Sinne des § 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB III vorgelegen hat, erfolgt nach den im Arbeitsrecht entwickelten Kriterien zu [§ 1 Abs. 2 S. 1 Kündigungsschutzgesetz](#).

**Arbeitgeberseitige
Kündigung
(92.15)**

(4) Eine personenbedingte Kündigung ist arbeitsrechtlich zulässig, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin **auf Dauer** nicht (mehr) die erforderliche Eignung oder Fähigkeit besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Wird eine personenbedingte Kündigung während der Förderdauer oder der Nachbeschäftigungszeit mit der geminderten Leistungsfähigkeit begründet, die der Bewilligung des Eingliederungszuschusses zugrunde lag, greift der Befreiungstatbestand nach § 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB III nicht. Nur wenn sich die anspruchsbegründende Minderleistung derart verschlechtert hat, dass dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person nicht zumutbar war, entfällt die Erstattungspflicht.

**Personenbedingte
Kündigung
(92.16)**

(5) Eine verhaltensbedingte Kündigung ist zulässig, wenn die förderungsbedürftige Person ihre vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten **erheblich** und in der Regel **schuldhaft** verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung **in Zukunft** nicht mehr zu erwarten ist. Im Rahmen dieser Prognoseentscheidung sind alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

**Verhaltensbedingte
Kündigung
(92.17)**

(6) Mit der Abmahnung soll künftigen Pflichtverletzungen vorgebeugt werden (Warnfunktion). Eine Abmahnung ist regelmäßig bei steuerbarem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erforderlich (zum Beispiel bei unentschuldigtem Fehlen oder verspäteter Anzeige der Arbeitsunfähigkeit). Ist die betroffene Person nicht gewillt oder in der Lage, sich vertragstreu zu verhalten und ist dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses deshalb nicht zuzumuten, kann im Ausnahmefall eine Abmahnung entbehrlich sein (zum Beispiel bei Verstößen im Vertrauensbereich).

**Abmahnung
(92.18)**

(7) Prüfungsmaßstab für das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bildet **nicht** das Vorliegen oder

**Prüfungsmaßstab
(92.19)**

Fachliche Weisungen EGZ

das Fehlen einer Abmahnung⁷. Wurde beispielsweise das Beschäftigungsverhältnis während der Probezeit ohne vorherige Abmahnung beendet, sind Feststellungen zum Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu treffen. Die Erstattungspflicht entfällt nur dann, wenn davon auszugehen ist, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auch nach einer Kündigungsandrohung weiterhin seine/ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt hätte. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss schlüssig darlegen, dass kein milderes Mittel als die Kündigung in Betracht kam.

(8) Die Rückzahlungspflicht entfällt, wenn die förderungsbedürftige Person aus innerbetrieblichen Gründen (zum Beispiel aufgrund interner Umstrukturierungs- oder Rationalisierungsmaßnahmen) oder aufgrund außerbetrieblicher Umstände (zum Beispiel aufgrund Auftragsmangels) nicht im Betrieb weiterbeschäftigt werden kann.

(9) Hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten (zum Beispiel bei wiederholten oder ausbleibenden Lohnzahlungen, Verstößen gegen Tarifverträge oder Arbeitsschutzbestimmungen) entfällt die Rückzahlungspflicht trotz der arbeitnehmerseitigen Kündigung nicht.

(10) 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).

(11) 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.

**Betriebsbedingte
Kündigung
(92.20)**

**Arbeitnehmerseitige
Beendigung des Ar-
beitsverhältnisses
(92.21)**

**Berechnung des Er-
stattungsbetrags
(92.22)**

**Arbeitshilfe
(92.23)**

5. 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
(92.24)**

⁷ BSG, Urteil vom 10.04.2024 - B 7 AS 1/23 R

Verfahrenshinweise

1. Antragstellung

(1) Die Antragstellung ist grundsätzlich an keine Form gebunden. Sie kann persönlich, telefonisch, schriftlich oder auf elektronischem Weg vorgenommen werden. Der Antrag wurde rechtzeitig und damit rechtswirksam im Sinne des [§ 324 Abs. 1 SGB III](#) gestellt, wenn die Förderung vor Eintritt des leistungs begründenden Ereignisses beantragt wurde. Die Fachlichen Weisungen zu § 16 SGB I sind zu beachten.

**Formfreiheit
(V.EGZ.1)**

(2) Wird während einer telefonischen Antragstellung festgestellt, dass die Fördervoraussetzungen nicht erfüllt sind und besteht der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin auf einen schriftlichen Ablehnungsbescheid, ist eine zusätzliche schriftliche oder digitale Antragstellung nicht zwingend erforderlich, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, einen formellen Antrag zu stellen. Da der Antrag telefonisch rechtswirksam gestellt wurde, ist er auf der Grundlage der telefonischen Angaben des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin durch schriftlichen Bescheid abzulehnen ([§ 33 Abs. 2 S. 2 SGB X](#)).

**Telefonische Antragstellung
(V.EGZ.2)**

(3) Leistungsbegründendes Ereignis ist die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung bzw. der Beginn des Arbeitsverhältnisses.⁸ Erst zu diesem Zeitpunkt entsteht die Verpflichtung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zur Lohnzahlung und damit der finanzielle Nachteil, der mit dem Eingliederungszuschuss ausgeglichen werden soll.

**Leistungsbegründendes Ereignis
(V.EGZ.3)**

(4) Wurde der Antrag verspätet gestellt, ist zu prüfen, ob eine unbillige Härte im Sinne des [§ 324 Abs. 1 Satz 2 SGB III](#) vorliegt und eine verspätete Antragstellung zugelassen werden kann. Die Vorschrift soll die Betroffenen vor dem Anspruchsverlust aufgrund einer verspäteten Antragstellung schützen, wenn besondere Umstände zu dem Fristversäumnis geführt haben. Die Zulassung einer verspäteten Antragstellung stellt eine Ermessensentscheidung dar, die – ausgehend vom Zweck der Förderung - eine Güterabwägung zwischen den Interessen des antragstellenden Unternehmens und den Interessen der Versicherungsgemeinschaft erfordert und entsprechend zu begründen ist. Eine unbillige Härte liegt grundsätzlich vor, wenn den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin ein geringes Verschulden trifft, die Folgen für ihn/sie jedoch erheblich sind. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die verspätete Antragstellung Folge einer unvollständigen oder fehlerhaften Beratung ist.

**Unbillige Härte
(V.EGZ.4)**

(5) Die verspätete Antragstellung kann regelmäßig zugelassen werden, wenn

- die Einstellung der förderungsbedürftigen Person kurzfristig erfolgt,

**Antragstellung am Tag der Arbeitsaufnahme
(V.EGZ.5)**

⁸ BSG, Urteil vom 06.04.2006 - B 7a AL 20/05 R

Fachliche Weisungen EGZ

- aufgrund besonderer Umstände die rechtzeitige Antragstellung unterblieben ist,
- der Antrag am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses gestellt wird **und**
- mit einer Ablehnung erhebliche finanzielle Folgen verbunden wären.

Beispiel: "Arbeitsaufnahme in der Nachtschicht"

Der Arbeitgeber erkundigt sich am Tag der Arbeitsaufnahme telefonisch bei der zuständigen Agentur für Arbeit nach einer Förderung für eine arbeitslose Person. In dem Telefonat teilt er mit, dass die Personalsachbearbeiterin erkrankt sei und er erst jetzt festgestellt habe, dass der Förderantrag liegengeblieben sei. Die Fördervoraussetzungen für die Arbeitnehmerin sind erfüllt. Sie wird die Arbeit in der Nachtschicht aufnehmen.

Bewertung:

Der (telefonische) Antrag wurde erst **am** Tag der Arbeitsaufnahme bzw. am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses und damit verspätet gestellt. Aufgrund der geschilderten nachvollziehbaren Umstände kann die verspätete Antragstellung zugelassen werden. Hätte sich die verspätete Antragstellung hingegen nicht ausgewirkt, weil die Fördervoraussetzungen nicht erfüllt wären, läge keine unbillige Härte vor. In diesem Fall wäre der Antrag abzulehnen.

(6) Hat das Unternehmen bereits zuvor Förderleistungen für Beschäftigte erhalten, wird in der Regel eine unbillige Härte zu verneinen sein. In diesem Fall muss dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bekannt sein, dass Leistungen rechtzeitig vor der Arbeitsaufnahme zu beantragen sind.

(7) Kann die Minderleistung nicht während der bewilligten Förderdauer ausgeglichen werden und beantragt der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin aus diesem Grund die Verlängerung der Förderdauer, ist dieser Antrag als Überprüfungsantrag im Sinne des [§ 44 SGB X](#) zu werten. Die Fachlichen Weisungen zu § 44 SGB X sind zu beachten.

Antrag auf Verlängerung des Förderzeitraums
(V.EGZ.6)

2. Datenerfassung

Nach der Bereitstellung des **Antrags** an den Arbeitgeber ist der (potentielle) Förderfall mit Status „A: ausgegeben (Antrag bzw. Gut-schein)“ durch den zuständigen Arbeitgeber-Service (AG-S) in COSACH zu erfassen. Dies gilt auch für telefonische Anträge, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auf einen schriftlichen Ablehnungsbescheid besteht.

COSACH
(V.EGZ.7)

Siehe hierzu: Schulungsunterlagen COSACH Modul 02 F – Verfahrenszweig BEH-Teil 2.1

3. Antragsverfahren

(1) Das formelle Antragsverfahren sieht die Verwendung eines Antragsformulars und eines vorgeschalteten Fragebogens vor. Der Fragebogen selbst stellt bereits einen rechtswirksamen Antrag im Sinne der V.EGZ.1 dar. Diese Form der geteilten Antragstellung wurde ursprünglich gewählt, um bürokratische Hürden zu vermeiden. Das antragstellende Unternehmen muss im ersten Schritt ausschließlich Angaben machen, die für eine positive oder negative Entscheidung benötigt werden. Alle weiteren Angaben (z. B. zum Unternehmen) werden mit dem formellen Antragsvordruck erhoben.

**Fragebogen
(V.EGZ.8)**

(2) Die Unternehmen sind im Rahmen der Förderberatung auf die vorrangige Nutzung der eServices hinzuweisen. Die Vordrucke sollen nur noch in begründeten Ausnahmefällen verwendet werden. Perspektivisch ist ausschließlich die digitale Antragstellung vorgesehen.

(3) Das digitale Antragsverfahren bietet den Nutzern und Nutzerinnen die Möglichkeit, über eine "Vorbefragung" eine Einschätzung vorzunehmen, ob ein Förderantrag voraussichtlich erfolgreich sein wird. Bei der Vorbefragung werden weder betriebliche noch persönliche Daten der Bewerberin oder des Bewerbers erhoben, gespeichert und an die Agentur für Arbeit übermittelt. Durch die digitale Vorbefragung wird deshalb **keine** rechtswirksame Antragstellung begründet.

**Digitale Vorbefragung
(V.EGZ.9)**

(4) Die Formularstrecke und die jeweiligen Hinweise zum Ausfüllen der Pflichtfelder werden umfassend in einem Klickdummy abgebildet. Zusätzlich steht eine Arbeitshilfe zur Verfügung, die den Prozess nach dem Versenden des Fragebogens und die weiteren Bearbeitungsschritte zur Bereitstellung des Antrags aus Sicht der Vermittlungsfachkraft darstellt.

**Arbeitsmittel
(V.EGZ.10)**

(5) Der Eingang der Antragsunterlagen ist durch den AG-S zu überwachen. Werden die Antragsunterlagen – auch nach Erinnerung mit Hinweis auf die Rechtsfolgen - nicht abgegeben, ist die beantragte Leistung zu versagen ([§ 66 SGB I](#)).

**Versagung
(V.EGZ.11)**

4. Entscheidung über den Antrag

(1) Die Entscheidung über den Antrag dem Grunde nach und über das Vorliegen einer unbilligen Härte sowie über Verlängerungsanträge nach V.EGZ.6 trifft grundsätzlich der zuständige AG-S. Die Grundsatzentscheidung beinhaltet auch die Festsetzung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. Der zuständige arbeitnehmerorientierte Vermittlungsbereich kann bei der Einschätzung der Minderleistung und der Vermittlungshemmnisse bei Bedarf eingebunden werden.

**Entscheidung dem
Grunde nach
(V.EGZ.12)**

(2) Für Personen, die von der ZAV nach V.EGZ.39 betreut werden, trifft der „Arbeitgeber-Service zur Vermittlung besonders betroffener schwerbehinderter Akademikerinnen und Akademiker“ der ZAV (AG-S SB-Akademiker) die Entscheidung.

Fachliche Weisungen EGZ

(3) Das Key Account Management (KAM) berät Schlüsselkunden abstrakt-generell und trifft keine Einzelfallentscheidungen. Über Förderanträge, die in der Folge gestellt werden, entscheidet der AG-S der zuständigen Agentur für Arbeit.

**KAM
(V.EGZ.13)**

(4) Die Förderentscheidung muss sowohl hinsichtlich der Tatbestandsmerkmale als auch der Ermessensausübung nachvollziehbar dokumentiert werden. Im Zusammenhang mit den Feststellungen zur Minderleistung ist es notwendig, auf funktionsbezogene Einschränkungen (z. B. "kann nicht schwer heben") einzugehen. Gesundheitliche Diagnosen hingegen dürfen aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht zur Begründung verwendet werden. Die Dokumentation zur Ermessensausübung muss erkennen lassen, dass eine Interessenabwägung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls durchgeführt und die Angaben des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gewürdigt wurden. Ein allgemeiner Verweis auf ermessenslenkende Weisungen reicht als Begründung für eine Förderentscheidung nicht aus.

**Dokumentation
(V.EGZ.14)****Beispiel: "Dauer der individuellen Einarbeitungszeit unrealistisch"**

Ein Möbelpacker wird als Verkäufer in einem Möbelhaus eingestellt. Eine längere Einarbeitung ist notwendig, weil weder Kenntnisse im Büro noch im Verkauf vorhanden sind. Der Arbeitgeber gibt als **betriebsübliche Einarbeitungszeit 10 Monate** und als notwendige **individuelle Einarbeitung 18 Monate** an. Es wird nicht dargelegt, welche Einarbeitungsmaßnahmen konkret geplant sind. Die arbeitgeberorientierte Vermittlungsfachkraft entscheidet nach Auswertung der Bewerberdaten, dass das Arbeitsverhältnis mit einem Eingliederungszuschuss für 6 Monate gefördert wird.

Bewertung:

In diesem Fall muss dokumentiert werden, dass eine Minderleistung zwar vorliegt, die Angaben des Arbeitgebers aber nicht realistisch erscheinen und deshalb davon abgewichen wird.

(5) Die Dokumentation der Entscheidung erfolgt durch den AG-S in COSACH mit der Registerkarte "Förderung entscheiden". Eine zusätzliche Dokumentation in VerBIS ist nicht notwendig. Soll ein telefonischer Antrag abgelehnt werden, ist darauf zu achten, dass die Begründung für die Ablehnung auch ohne den formellen Antrag nachvollzogen werden kann.

**Registerkarte "Förderung entscheiden"
(V.EGZ.15)**

Siehe hierzu: COSACH-Online-Hilfe zur Registerkarte "Förderung entscheiden" bei EGZ und EGZ-SB

5. Umsetzung der Förderentscheidung

(1) Die Umsetzung der Förderentscheidung und die Zahlbarmachung der Leistungen erfolgt durch den zuständigen OS BEH. Die Vermittlungsfachkraft hat darauf zu achten, dass nur bearbeitungsreife Anträge an den OS übergeben werden. Fehlt der Arbeitsvertrag oder

**Antragsbearbeitung
(V.EGZ.16)**

Fachliche Weisungen EGZ

entspricht der Arbeitsvertrag inhaltlich nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen, ist der Antrag noch nicht bearbeitungsreif. Soll die Förderung wegen fehlender Mitwirkung versagt werden, setzt dies voraus, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zuvor an die Vorlage der Unterlage/n erinnert und rechtswirksam auf die Folgen fehlender Mitwirkung hingewiesen wurde.

(2) Die Mindestanforderungen an den Inhalt des Arbeitsvertrags sind in [§ 2 Nachweisgesetz - NachwG](#) abschließend geregelt. Wird zwischen den Vertragsparteien der Mindestlohn vereinbart, genügt es den gesetzlichen Anforderungen an § 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung des Mindestlohns vereinbart und der aktuell gültige Mindestlohn beziffert wird. Ist bereits bei der Antragstellung eine Mindestlohnerhöhung betragsmäßig bekannt, sollte der Arbeitgeber durch den AG-S darauf hingewiesen werden, dass dieser bei der Bewilligung des Eingliederungszuschusses nur dann berücksichtigt werden kann, wenn der Arbeitsvertrag den höheren Mindestlohn betragsmäßig ausweist (siehe hierzu auch V.EGZ.49).

**Anforderungen an
den Arbeitsvertrag
(V.EGZ.17)**

(3) Die weiteren Bearbeitungsschritte in COSACH können den prozessorientiert aufgebauten Schulungsunterlagen zu COSACH entnommen werden:

**COSACH
(V.EGZ.18)**

Schulungsunterlagen COSACH Modul 02 F – Verfahrenszweig BEH-Teil 2.2

(4) Die zahlungsbegründenden Unterlagen sind im Rechtskreis SGB III in der E-AKTE (Aktentyp 2001 „BEH“) abzulegen.

**Ablage der Vorgänge
(V.EGZ.19)**

6. Bescheiderteilung

(1) Vor Erlass des ablehnenden oder bewilligenden Bescheides prüft der OS im Rahmen seiner Zuständigkeit die Entscheidung des AG-S auf Plausibilität.

**Plausibilitätsprüfung
(V.EGZ.20)**

(2) Die einzelnen Prüfschritte richten sich nach den Durchführungsbestimmungen zum Kassen- und Einzugswesen in der Bundesagentur für Arbeit (KEBest). Nach DA 12.3 Buchstabe a KEBest ist die Entscheidung der Vermittlungsfachkraft auf **offensichtlich erkennbare Fehler** zu prüfen.

**Prüfumfang
(V.EGZ.21)**

(3) Die Prüfung ist anhand der Sichtung der zahlungsbegründenden Antragsunterlagen vorzunehmen. Die getroffene Ermessensentscheidung des AG-S ist grundsätzlich nicht zu hinterfragen. Es ist jedoch zu prüfen, ob sie über die Registerkarte "Förderung entscheiden" (COSACH) nachvollziehbar in der E-AKTE dokumentiert wurde.

**Offensichtliche Fehler
(V.EGZ.22)**

Beispiele für offensichtlich erkennbare Fehler einer positiven Förderentscheidung:

- Der Arbeitsvertrag wurde vor der Antragstellung abgeschlossen. Aus der Stellungnahme der Vermittlungsfachkraft geht nicht hervor, weshalb abweichend von FW 88.42 eine Bewilligung erfolgen soll.

Fachliche Weisungen EGZ

- *Der Arbeitsvertrag sieht bei einer 5-Tage-Woche einen jährlichen Urlaub von 18 Werktagen vor. Die Förderentscheidung entspricht nicht der Rechts- und Weisungslage (FW 88.26).*
- *Der Arbeitsvertrag sieht einen Stundenlohn von 11,00 Euro vor. Die Förderentscheidung entspricht nicht der Rechts- und Weisungslage (FW 88.27/88.28).*
- *Es wird arbeitsvertraglich ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe vom 2.350 Euro vereinbart. Die Vermittlungsfachkraft beziffert das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt mit 2.530 Euro. Es handelt sich offensichtlich um einen Zahlendreher.*
- *Die Angaben in der Stellungnahme zur Förderentscheidung weichen vom Arbeitsvertrag ab (es wurden die Angaben des Arbeitgebers aus dem Fragebogen übernommen).*
- *Der Arbeitsvertrag enthält folgende Klausel "Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten." Die Förderentscheidung entspricht offensichtlich nicht der Rechts- und Weisungslage (FW 88.25).*
- *Der Förderantrag wird eine Woche nach der Arbeitsaufnahme gestellt. Aus der Förderentscheidung ist nicht ersichtlich, ob eine unbillige Härte vorliegt und eine verspätete Antragstellung zugelassen werden kann (V.EGZ.4).*

(4) Der OS setzt die Entscheidungen des AG-S durch Versagung, Bewilligung oder Ablehnung um und entscheidet über alle weiteren rein sachbearbeitenden Verwaltungsvorgänge nach dem SGB X (Aufhebung, Rücknahme, Widerruf), die sich nach Erlass eines Bewilligungsbescheides ergeben, in eigener Verantwortung. Dies beinhaltet insbesondere auch die Prüfung der Rückzahlungspflicht nach § 92 Abs. 2 SGB III. Bei fachspezifischen Fragen sollte der AG-S eingebunden werden.

(5) Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird durch Versand einer Mehrfertigung des Bewilligungsbescheides über die Förderung informiert. Über diese Vorgehensweise wird auch der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin im Antragsverfahren in Kenntnis gesetzt. Das antragstellende Unternehmen muss bei Nutzung der eServices die Kenntnisnahme zwingend erklären (Pflichtfeld im Fragebogen). Aus Unternehmenssicht ist dieses Verfahren oftmals unerwünscht und führt unter Umständen zu Nachfragen oder Beschwerden.

**Information der förderungsbedürftigen Person
(V.EGZ.23)**

Zum besseren Verständnis des praktizierten Verfahrens kann bei Bedarf folgende Argumentationshilfe verwendet werden:

"Die Daten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden bei ihrer Arbeitsuchendmeldung durch die Agentur für Arbeit zu Eingliederungszwecken erhoben, verarbeitet und gespeichert. Werden diese personenbezogenen Daten (hierzu gehören auch sensible Daten wie

zum Beispiel eine Schwerbehinderung, die die Förderfähigkeit begründen) durch die Arbeitsagentur genutzt, um einem Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin einen Zuschuss zu den Lohnkosten zu gewähren, so hat die oder der Betroffene nach unserem Rechtsverständnis ein Recht darauf, hierüber informiert zu werden.

Außerdem wird Ihre neue Mitarbeiterin/Ihr neuer Mitarbeiter darüber informiert, dass Sie verpflichtet sind, sie/ihn für eine bestimmte Zeit auch ohne Förderung weiter zu beschäftigen. Dadurch weiß sie/er, dass eine arbeitgeberseitige Kündigung während der Nachbeschäftigungszeit erschwert ist.

Dieses praktizierte Verfahren ist nicht neu und war bereits mehrfach Gegenstand einer datenschutzrechtlichen Überprüfung und wurde nicht beanstandet."

(6) Wird die Bewilligungsentscheidung nach [§ 47 SGB X](#) widerrufen und werden die gezahlten Leistungen zurückgefordert, liegt keine Leistungsüberzahlung im Sinne der Verfahrensregelungen zur Weiterleitung an die OWi-Teams vor.

**Widerruf/OWi
(V.EGZ.24)**

(7) Werden Tatsachen bekannt, die auf eine Steuerstraftat schließen lassen, ist die Agentur für Arbeit verpflichtet, diese Tatsachen der Finanzverwaltung zu melden ([§ 116 Abgabenordnung](#)). Weitere Hinweise zur Mitteilungspflicht und zum Verfahren können der Information 202309004 vom 25.09.2023 entnommen werden.

**Mitteilungspflicht
von Steuerstraftaten
(V.EGZ.25)**

7. Betriebsübergang

Bei einem Betriebsübergang tritt der neue Arbeitgeber/die neue Arbeitgeberin **automatisch** mit allen Rechten und Pflichten aus dem bestehenden **Arbeitsverhältnis** an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers/der bisherigen Arbeitgeberin. [§ 613 a BGB](#) regelt ausschließlich die arbeitsrechtlichen Folgen eines Betriebsübergangs und findet auf das Sozialrechtsverhältnis zwischen der Agentur für Arbeit und dem neuen Arbeitgeber/der neuen Arbeitgeberin keine Anwendung. Die Verwaltungstätigkeit der Bundesagentur richtet sich ausschließlich nach den Vorschriften des SGB X.⁹

**Allgemein
(V.EGZ.26)**

7.1 Betriebsübergang während des Förderzeitraums

(1) Der bisherige Betriebsinhaber/die bisherige Betriebsinhaberin ist Adressat/Adressatin des Bewilligungsbescheides und **Empfänger/Empfängerin** der Leistung. Durch den Betriebsübergang erfolgt **automatisch ein Arbeitgeberwechsel**. Damit entfällt die Leistungsberechtigung des bisherigen Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin. Der Bewilligungsbescheid ist mit Eintritt des Betriebsübergangs nach [§ 48 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB X](#) aufzuheben. Von einer Anhörung kann nach [§ 24 Abs. 2 Nr. 3 SGB X](#) abgesehen werden, wenn von der

**Aufhebung
(V.EGZ.27)**

⁹ Zum Prozessablauf siehe Arbeitshilfe der RD Nord

Fachliche Weisungen EGZ

Erklärung des bisherigen Arbeitgebers/der Arbeitgeberin nicht abgewichen werden soll.

*(2) Der neue Betriebsinhaber/die neue Betriebsinhaberin tritt an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers/der bisherigen Arbeitgeberin soweit es um die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis geht. Da er/sie **nicht** automatisch Anspruchsinhaber/Anspruchsinhaberin der Förderleistung wird, muss er/sie selbst einen Antrag auf die Leistung stellen, wenn er/sie bereit ist, die mit der Bewilligung verbundenen Auflagen zu erfüllen. Zur Weiterbeschäftigung der geförderten Person ist der neue Arbeitgeber/die neue Arbeitgeberin nach [§ 613 a Abs. 4 BGB](#) gesetzlich verpflichtet, wenn keine sonstigen Gründe für eine zulässige Kündigung vorliegen. Anstelle des formellen Antrags ist der "Antrag zur Übernahme der Förderleistung" zu verwenden.*

**Übernahme der Förderung
(V.EGZ.28)**

(3) Sofern sich keine Änderungen in Bezug auf die Anforderungen an den Arbeitsplatz ergeben, kann der Eingliederungszuschuss in der bisherigen Höhe für die verbleibende Dauer des Förderzeitraums bewilligt werden. Die Nachbeschäftigungszeit ist entsprechend der verbliebenen Förderdauer neu zu bestimmen. In COSACH ist für den Förderfall ein neuer Datensatz anzulegen.

**Bewilligung
(V.EGZ.29)**

7.2 Betriebsübergang während der Nachbeschäftigungszeit

(1) Gegenüber dem bisherigen Betriebsinhaber/der bisherigen Betriebsinhaberin ergeben sich keine Auswirkungen, da er/sie die Auflagen nicht mehr erfüllen kann. Der Bewilligungsbescheid erledigt sich "auf andere Weise" ([§ 39 Abs. 2 SGB X](#)).

**Kein Widerruf nach
§ 47 SGB X
(V.EGZ.30)**

(2) Der neue Betriebsinhaber/die neue Betriebsinhaberin kann für die bereits geförderte Person grundsätzlich keinen Eingliederungszuschuss erhalten, weil es sich beim Betriebsübergang nicht um eine förderfähige Neueinstellung handelt. Dies gilt selbst dann, wenn die geförderte Person nach einer betrieblichen Umstrukturierung an einem Arbeitsplatz eingesetzt wird, an dem eine längere als betriebsübliche Einarbeitungszeit notwendig ist. Durch die bisherige Förderung wurde der Zweck der Förderung – die berufliche Eingliederung – bereits erreicht. Das Tatbestandsmerkmal "Vermittlungshemmnis" liegt nicht mehr vor.

**Keine erneute Förderung
(V.EGZ.31)**

8. Besonderheiten bei Insolvenzen

Zahlungen dürfen regelmäßig nur gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist beziehungsweise war und Arbeitsentgelt in der angegebenen Höhe bezogen hat, wenn:

**Besonderheiten bei
Insolvenzen
(V.EGZ.32)**

- ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde,
- das Insolvenzgericht über den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entschieden hat,

Fachliche Weisungen EGZ

- die Betriebstätigkeit infolge Zahlungsunfähigkeit eingestellt wurde oder
- eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.

8. 1 Anmeldung von Forderungen im Insolvenzverfahren

Die Anmeldung von Forderungen im Insolvenzverfahren wird als übergreifende Aufgabe durch den Inkasso-Service der Bundesagentur für Arbeit wahrgenommen.

8.1.1 Mitwirkung der anordnenden Stelle (OS BEH)

(1) Bei Bekanntwerden einer Insolvenz ist zu prüfen, ob beziehungsweise welche Auswirkungen sich auf die bewilligte Förderung ergeben. Die Zahlung ist zunächst einzustellen und der Inkasso-Service formlos per E-Mail über den Sachverhalt zu informieren. Wird die geförderte Person freigestellt und die Zahlung von Arbeitsentgelt beendet, ist eine Schlussabrechnung vorzunehmen.

**Info an Inkasso-Service
(V.EGZ.33)**

(2) Errechnet sich eine Überzahlung, ist zunächst eine Anhörung durchzuführen. Im Anschluss daran ist die Bewilligungsentscheidung nach § 48 SGB X aufzuheben. Der Inkasso-Service erhält eine Mehrfertigung des Aufhebungs-/Rücknahmebescheides und übernimmt die Anmeldung der Forderung im Insolvenzverfahren.

**Überzahlung
(V.EGZ.34)**

(3) Errechnet sich nach der Schlussabrechnung eine Nachzahlung, ist in Abstimmung mit dem Inkasso-Service zu prüfen, ob eine Aufrechnung der Forderung mit einer Gegenforderung erfolgen soll (DA 16 KEBest). Vor einer Aufrechnung ist eine Anhörung durchzuführen. Der Inkasso-Service erhält auch in diesem Fall eine Mehrfertigung des Aufhebungsbescheides.

**Nachzahlung
(V.EGZ.35)**

9. 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.36)**

(2) Die Wohnsitz-Agentur bleibt auch im Falle eines Rechtskreiswechsels zuständig. Dies gilt auch in den Fällen, in denen Leistungen nach dem SGB II beantragt, über den Leistungsantrag aber noch nicht entschieden wurde.

**Rechtskreiswechsel
(V.EGZ.37)**

(3) Der AG-S der Wohnsitz-Agentur ist auch dann für die Förderberatung zuständig, wenn der nicht zuständige AG-S der Betriebsitz-Agentur zuerst kontaktiert wurde. Der nicht zuständige AG-S informiert den zuständigen AG-S und das Unternehmen über die Zuständigkeit der Wohnsitz-Agentur, vermerkt die rechtswirksame formlose

**Zuständiger AG-S
(V.EGZ.38)**

Fachliche Weisungen EGZ

Antragstellung in VerBIS und weist auf die Nutzung der eServices hin.

(4) Der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) wurden 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.39)**

(5) 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
(V.EGZ.40)**

(6) 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.41)**

10. Bewirtschaftung der Haushaltsmittel

(1) Die Bewirtschaftung der Haushaltsmittel erfolgt ausschließlich über das Verfahren ERP. Das Vorverfahren COSACH liefert für Mittelvormerkungen und Annahme-/Auszahlungsanordnungen die für die Kontierung und Buchung notwendigen Angaben. Die Bestimmungen der Bundeshaushaltsordnung (BHO), § 71a ff. SGB IV und der dazugehörigen Weisungen HBest und KEBest sind zu beachten. Die Förderung eines EGZ nach §§ 88 ff. SGB III ist eine Ermessensleistung, wirtschaftlich zu begründen und erfordert ggfs. den Einsatz von Verpflichtungsermächtigungen. Die Mittelbindungen sind laufend – entsprechend der tatsächlichen Entwicklung – zu aktualisieren (bei Menschen mit Behinderungen im Sinne des § 19 SGB III siehe V.EGZ.43). Die Bindungsregeln und Kontierungselemente können dem jeweils gültigen Kontierungshandbuch und der Arbeitshilfe EGZ entnommen werden.

**ERP
(V.EGZ.42)**

(2) Leistungen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne 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 ebenfalls der Arbeitshilfe EGZ entnommen werden.

**Abgrenzung Egt/Kap. 3
(V.EGZ.43)**

(3) Beim 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.

**Zahlweise
(V.EGZ.44)**

Fachliche Weisungen EGZ

(4) Detaillierte Hinweise zur Berechnung der monatlichen Zahlbeträge und zur Schlussabrechnung enthalten die Schulungsunterlagen zu COSACH (Ziffer 2.2.1).

**COSACH
(V.EGZ.45)**

(5) Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist zwar grundsätzlich verpflichtet, Änderungen, die sich auf die Förderung auswirken, mitzuteilen. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung wird zur Vermeidung von Überzahlungen, die sich während der Förderdauer ergeben können, die Schlussrate einbehalten.

**Schlussrate
(V.EGZ.46)**

(6) Handelt es sich bei dem berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt um eine monatlich gleichbleibende Vergütung, kann für die gesamte Förderdauer auf die Vorlage von Lohnabrechnungen verzichtet werden.

**Vereinfachte
Schlusserklärung
(V.EGZ.47)**

(7) Vereinzelt Fehltage wirken sich nur aus, wenn für diese Zeiten kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde (nur tatsächlich entstandene Lohnkosten sind zuschussfähig). Zur Vereinfachung des Verwaltungsvorgangs reicht es aus, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die geminderte Lohnzahlung im Rahmen der Schlussabrechnung mitteilt.

**Fehltage
(V.EGZ.48)**

(8) Sind nach Erlass des Bewilligungsbescheides während der Förderdauer keine wesentlichen Änderungen eingetreten, die zu einer Rückforderung nach § 48 SGB X führen, ist ein gesonderter abschließender Bescheid nicht erforderlich. Da der Verwaltungsakt in Form der Bewilligungsentscheidung erfüllt wurde, gilt er als "auf andere Weise erledigt" im Sinne des [§ 39 Abs. 2 SGB X](#). Errechnet sich hingegen eine Nachzahlung, weil erst im Rahmen der Schlussabrechnung eine berücksichtigungsfähige Lohnerhöhung im Sinne der FW 91.12 bekannt wurde, ist die Schlussabrechnung als Antrag auf Überprüfung nach § 44 SGB X zu werten und den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin durch rechtsmittelfähigen Bescheid über die Höhe der Nachzahlung zu informieren.

**Abschluss des Ver-
waltungsverfahrens
(V.EGZ.49)****Beispiel:**

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren ein Arbeitsentgelt in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Die Bewilligung des Eingliederungszuschusses ab 01.11.2024 erfolgte auf der Grundlage der Angaben im Antrag und des Arbeitsvertrags. Der Arbeitsvertrag weist betragsmäßig ausschließlich den aktuell gültigen Mindestlohn aus, obwohl die Mindestloohnerhöhung ab 2025 bereits hätte beziffert werden können. Die Bewilligung erfolgte für den gesamten Förderzeitraum auf der Grundlage des Mindestlohns, der zum Zeitpunkt der Bewilligung galt. Im Rahmen der Schlussabrechnung wird festgestellt, dass ab 01.01.2025 der höhere Mindestlohn gezahlt wurde.

Bewertung der Bewilligungsentscheidung:

Die Bewilligung erfolgte auf der Grundlage der zahlungsbegründenden Unterlagen. Eine Berücksichtigung des höheren Mindestlohns ab 01.01.2025 konnte nicht erfolgen. Dies hätte eine Abweichung von den Angaben des antragstellenden Unternehmens bedeutet und –

Fachliche Weisungen EGZ

bei einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz – zu einer Überzahlung geführt.

Bewertung der Schlussabrechnung:

Da zum Zeitpunkt der Bewilligung die Mindestlohnerhöhung ab 2025 bereits bekannt war, können die höheren Lohnkosten im Rahmen der Schlussabrechnung berücksichtigt werden. Nachfolgende Mindestlohnerhöhungen können dagegen nicht berücksichtigt werden.

(9) Sind nur geringfügige Änderungen eingetreten, ergeben sich keine Auswirkungen. Eine (teilweise) Aufhebung und Rückforderung von Leistungen nach § 48 SGB X entfällt. Die Fachlichen Weisungen zu § 48 SGB X sind zu beachten. Nach Ziffer 1.3 der Weisungen handelt es sich dann um keine wesentliche Änderung, wenn der Vergleich der Verhältnisse, die beim Erlass des Verwaltungsaktes vorgelegen haben, mit der neuen Sachlage ergibt, dass ein inhaltlich gleicher Verwaltungsakt wieder erlassen werden müsste. Der neue Verwaltungsakt muss also nicht mit dem ursprünglichen Verwaltungsakt identisch sein.

**Geringfügige Änderungen
(V.EGZ.50)**

11.Übergreifende Informationen

Alle Arbeitshilfen, Schulungsunterlagen und weitere Informationen zum Eingliederungszuschuss (z. B. zu den eServices) sind im Intranet unter Medien und Arbeitshilfen zusammengefasst.

**Medien und Arbeitsmittel
(V.EGZ.51)**

12.Qualitätssicherung und Fachaufsicht

(1) Das Qualitätsmanagement der BA bietet verschiedene systematische Ansätze für Maßnahmen und Aktivitäten zur Qualitätssicherung. Grundlage bildet das Rahmenkonzept "Operatives Risikomanagement und Qualitätssicherung" (Anlage zur Weisung 201907017 vom 17.07.2019).

**Qualitätsmanagement
(V.EGZ.52)**

(2) Die Einleitung von Maßnahmen und Aktivitäten zur Sicherstellung der Rechtmäßigkeit von Förderentscheidungen im Rahmen der Qualitätssicherung ist Führungsaufgabe. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe obliegt den Teamleitungen der beteiligten AG-S und der Operativen Services BEH.

**Umsetzungsverantwortung
(V.EGZ.53)**

(3) Im Rahmen der Fachaufsicht ist die Rechtmäßigkeit der Förderentscheidung und die Dokumentation, insbesondere der Ermessensausübung, (stichprobenweise) zu prüfen. Diese Prüfung kann anhand der Stellungnahmen zur Förderentscheidung, die durch COSACH generiert werden, vorgenommen werden.

**Arbeitsmittel
Vermittlungsbereich
(V.EGZ.54)**

(4) Den Operativen Services stehen die Arbeitshilfen "Operative Führungsprozesse im OS - Teamleitungen im Aufgabengebiet BEH" im Intranet zur Verfügung.

**Arbeitshilfen OS
(V.EGZ.55)**

