

Eingliederungszuschüsse (EGZ) gem. § 16 SGB II i.V.m. §§ 88 ff. SGB III

Richtlinie zur Umsetzung in der Vestischen Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen

Stand: 22.09.16

Vorwort

Die ab 01.04.2012 anzuwendende Richtlinie wurde in Anlehnung an die aktuelle Geschäftsanweisung der BA zu den §§ 88 ff. SGB III entwickelt und dient der einheitlichen Handhabung im Umgang mit dem Förderinstrument der Eingliederungszuschüsse in den lokalen Einheiten des Jobcenters im Kreis Recklinghausen.

Inhalt und Ziel

Die Richtlinie soll die lokalen Einheiten des Jobcenters bei ihren dezentralen Entscheidungen unterstützen. Gleichzeitig soll sie einen Rahmen abbilden, wie der Instrumenteneinsatz hinsichtlich Rechtmäßigkeit, Integrationswirkung und Wirtschaftlichkeit bestmöglich zu gestalten ist.

Wesentliche Änderungen

Fassung vom 22.09.16

- Hinweis zur Dokumentation
- Klarstellende Ergänzung unter Verfahren
- Änderung des Genehmigungsvorbehalts

Fassung vom 11.02.2015

- Redaktionelle Anpassung an die ab dem 01.01.2015 geänderte Rechtslage bei der EGZ-Förderung für Ältere
- Keine Förderberechtigung für Arbeitgeber mit Betriebssitz im Ausland (Territorialprinzip)
- Hinweise zum Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Förderhöhe bei Staffellentlohnungen in Arbeitsverträgen
- Neufestsetzung der Förderdauer nur bei längeren Unterbrechungen und nur auf Antrag des Arbeitgebers

Fassung vom 26.11.2014

- Minimalförderung von Arbeitgebern bei der Einstellung von zusätzlichen Betreuungskräften für niederschwellige Tätigkeiten in Pflegeheimen und stationären Pflegeeinrichtungen (restriktive Prüfung von Minderleistungen)
- Genehmigungsvorbehalt von Förderanträgen für zusätzliche Betreuungskräfte durch die Teamleitung

Fassung vom 20.10.2014

- Keine Anwendung der Verfahrensvorschriften aus dem SGB III (§§ 323 ff. SGB III) in Bezug auf die Antragstellung

Fassung vom 02.10.2014

- Allgemeine Ausführungen zur Ermessensausübung bei der Förderentscheidung
- Mindeststandards
Ergänzung der verbindlichen Mindeststandards über die Entlohnung um die Regelungen zum Mindestlohngesetz (MiLoG)

Fassung vom 19.11.2013

- Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt
Klarstellende Ausführungen zur Höhe des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts bei der Bemessung des EGZ-Förderbetrages
- Mindeststandards
Ergänzung der verbindlichen Mindeststandards über die Entlohnung um Mindestlöhne, die aufgrund der Verordnungsermächtigung im Arbeitnehmerentendegesetz eingeführt wurden

Fassung vom 26.07.2013:

- Grundlegend strukturelle Änderung der Richtlinie

- Minderleistung/Ermessen
Klarstellende Ausführungen zur Minderleistung und zur Ermessensausübung
- Verstöße gegen gesetz- und sittenwidrige Entlohnung und gegen das Bundesurlaubsgesetz
Aufnahme des Förderungsausschluss über eine entsprechende Anwendung von § 36 Abs. 1 SGB III
- Angehörige
Klarstellende Ausführungen zur Förderung von Angehörigen
- Wegfall der Stundengrenze
EGZ-Förderung auch bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Std./Woche
- Zahlungsweise und Änderung des Arbeitsentgelts
Generelle Hinweise zur Zahlungsweise und zu den Auswirkungen bei (nachträglichen) Änderungen des Arbeitsentgelts
- Rückzahlung
Hinweise zur Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers bei gleichzeitiger Aufnahme von Beispielen
- Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer/-innen
Klarstellung, dass für eine erweiterte Förderung zusätzlich die Regelvoraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sein müssen

Fassung vom 06.02.2013:

- Arbeitsentgelt
Obligatorische Anforderung von Unterlagen über die tarifliche oder tarifübliche Entlohnung zur Bemessung der Höhe des Eingliederungszuschusses und Hilfestellung zur Ermittlung des ortsüblichen Arbeitsentgeltes

Inhaltsverzeichnis

WESENTLICHE ÄNDERUNGEN	2
A. RECHTSGRUNDLAGEN	5
I. Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I)	5
II. Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)	5
III. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)	5
IV. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)	5
V. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X)	5
VI. Sonstige Gesetze	5
B. FACHLICHE DARSTELLUNG DER FÖRDERLEISTUNG EGZ	6
I. Förderentscheidung	6
II. Erschwerte Vermittlung / Minderleistung / Dokumentation	7
III. Sonderfälle der Gewährung	8
IV. Versicherungspflicht	10
V. Wöchentliche Arbeitszeit	10
VI. Förderung von Angehörigen	11
VII. EGZ während Kurzarbeit	11
VIII. Höhe und Dauer der Förderung	11
IX. Sonderregelungen für Ältere	12
X. Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses	12
XI. Angemessene Berücksichtigung einer geförderten befristeten Vorbeschäftigung	12
XII. Schwerbehinderung und Vollendung des 50. Lebensjahres	13
XIII. Bemessung und Auszahlung des Zuschusses	13
XIV. Förderungsausschluss und Rückzahlung	15
XV. Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	19
C. VERFAHREN	20
I. Antrag	20
II. Arbeitsvertrag	21
III. Zuständigkeit	21
IV. Entscheidung /Stellungnahme	22
V. Abwicklung	22
VI. Bescheid	22
VII. Anmeldung Sozialversicherung	22
VIII. Schlussabrechnung	22
IX. Nachbeschäftigung	23
X. Rückzahlung bei vorzeitiger Lösung des Beschäftigungsverhältnisses	23
XI. Besonderheiten bei Insolvenzen	23
XII. IT-Verfahren / Dokumentation	23
D. ZEICHNUNG DER RICHTLINIE	24

A. Rechtsgrundlagen

I. Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I)

<u>§ 2 SGB I</u>	Soziale Rechte
<u>§ 30 SGB I</u>	Geltungsbereich
<u>§ 60 SGB I</u>	Angabe von Tatsachen

II. Zweites Buch Sozialgesetzbuch (SGB II)

<u>§ 3 SGB II</u>	Leistungsgrundsätze
<u>§ 9 SGB II</u>	Hilfebedürftigkeit
<u>§ 16 SGB II</u>	Leistungen zur Eingliederung
<u>§ 22 SGB II</u>	Bedarfe für Unterkunft und Heizung

III. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)

<u>§ 18 SGB III</u>	Langzeitarbeitslose
<u>§ 36 SGB III</u>	Grundsätze der Vermittlung
<u>§ 37 SGB III</u>	Potenzialanalyse und Eingliederungsvereinbarung
<u>§ 38 SGB III</u>	Rechte und Pflichten der Ausbildung- und Arbeitsuchenden
<u>§ 46 SGB III</u>	Probebeschäftigung und Arbeitshilfe für behinderte Menschen
<u>§ 88 SGB III</u>	Eingliederungszuschuss
<u>§ 89 SGB III</u>	Höhe und Dauer der Förderung
<u>§ 90 SGB III</u>	Eingliederungszuschuss für behinderte & schwerbehinderte Menschen
<u>§ 91 SGB III</u>	Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses
<u>§ 92 SGB III</u>	Förderungsausschluss und Rückzahlung
<u>§ 131 a.F. SGB III</u>	Eingliederungszuschuss f. ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
<u>§ 323 SGB III</u>	Antragserfordernis
<u>§ 324 SGB III</u>	Antrag vor Leistung
<u>§ 337 SGB III</u>	Auszahlung im Regelfall
<u>§ 339 SGB III</u>	Berechnung von Zeiten

IV. Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)

<u>§ 14 SGB IX</u>	Zuständigkeitsklärung
<u>§ 72 SGB IX</u>	Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen
<u>§ 104 SGB IX</u>	Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit

V. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X)

<u>§ 16 SGB X</u>	Ausgeschlossene Personen
<u>§ 27 SGB X</u>	Wiedereinsetzung in den vorigen Stand
<u>§ 37 SGB X</u>	Bekanntgabe des Verwaltungsaktes
<u>§ 39 SGB X</u>	Wirksamkeit des Verwaltungsaktes

VI. Sonstige Gesetze

<u>§ 1 MiLoG</u>	Mindestlohn
<u>§ 22 MiLoG</u>	Persönlicher Anwendungsbereich
<u>§ 7 AEntG</u>	Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 1
<u>§ 4 TVG</u>	Wirkung der Rechtsnormen

B. Fachliche Darstellung der Förderleistung EGZ

I. Förderentscheidung

Die Förderleistung EGZ ist keine Pflichtleistung, sondern steht im Ermessen des Jobcenters (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II, § 88 SGB III, § 3 Abs. 1 SGB II).

Auf die Ausübung pflichtgemäßen Ermessens besteht seitens der Bescheidadressatin bzw. des Bescheidadressaten ein Rechtsanspruch (§ 39 Abs. 1 Satz 2 SGB X).

Zur Rechtmäßigkeit der Leistungserbringung ist es daher zwingend erforderlich, dass bei der Förderentscheidung das von der Behörde ausgeübte Ermessen deutlich erkennbar wird. Andernfalls liegt ein Fall der Ermessensunterschreitung vor, der zur Rechtswidrigkeit der Verwaltungsentscheidung führt. Gleiches gilt, wenn sachfremde Erwägungen für die Ermessensentscheidung zugrunde gelegt wurden (Ermessensmissbrauch oder -fehlgebrauch).

Das Ermessen erstreckt sich dabei sowohl auf das „ob“ der Förderung (Entschließungsermessen) als auch auf das „wie“ der Förderung in Bezug auf die Höhe und Dauer der Förderung (Auswahlermessen) und bildet insoweit ein **zweistufiges Entscheidungsverfahren**.

1. Entschließungsermessen

Bei der auszuübenden Ermessensentscheidung in Bezug auf das Entschließungsermessen ist eine Güterabwägung zwischen den Interessen der Arbeit gebenden Person an einer Förderung des Arbeitsverhältnisses zum Ausgleich von Minderleistungen und finanzieller Einbußen durch die Einstellung einer nicht geförderten Arbeit nehmenden Person einerseits und den Interessen der steuerzahlenden Person an einem wirtschaftlichem Umgang mit Steuermitteln sowie einer bedarfsgerechten Förderung, die sich an der Förderbedürftigkeit der potentiellen arbeitnehmenden Person ausrichtet andererseits, vorzunehmen.

Maßgebend für die **Förderbedürftigkeit** der arbeitnehmenden Person ist zunächst die Frage, ob tatsächlich ein ursächlicher, kausaler Zusammenhang zwischen der Einstellung der arbeitnehmenden Person und der Förderung des Arbeitsverhältnisses besteht. Von einem kausalen Zusammenhang kann regelmäßig dann nicht gesprochen werden, wenn die Arbeit nehmende Person auch ohne den Zuschuss eingestellt worden wäre, was regelmäßig dann der Fall sein dürfte, wenn die arbeitgebende Person den EGZ Antrag nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, aber noch vor dem Beginn der Beschäftigungsverhältnisses unterzeichnet.¹

Ferner ist im Zusammenhang mit der Förderbedürftigkeit eine allgemeine **Prognoseentscheidung** in Bezug auf die Dauerhaftigkeit der Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu treffen, bei welcher eine vorausschauende, hypothetische Betrachtung zwischen den in der arbeitnehmenden Person liegenden Umständen und deren berufliches Fortkommen einerseits und der Lage des Arbeitsmarktes andererseits gefordert wird. Ausschlaggebend ist hierbei die Tatsache, ob für die Arbeit nehmende Person infolge der bestehenden Minderleistung ausschließlich durch die Gewährung einer Förderung eine realistische Eingliederungswahrscheinlichkeit nicht nur bei der antragstellenden Person, sondern auch bei anderen Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht, indem nach

¹ BSG, Urteil vom 06.04.2006 – B – 7 a AL 20/05 R.

Ablauf des Förderzeitraums eine vollständige, wettbewerbsrechtliche Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit der arbeitnehmenden Person erzielt werden kann, welche die berufliche Mobilität auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen signifikant verbessert. Kann auch ohne die Förderung eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt prognostisch erreicht werden, besteht keine Förderbedürftigkeit.

Im Rahmen des Entschließungsermessens spielt auch das **Einstellungsmotiv** der Arbeit gebenden Person eine wesentliche Rolle.

Hierbei sind vor allem die Ausführungen zur Verwandtenförderung entscheidend und damit die Frage, ob nicht das subjektive Interesse der Arbeit gebenden Person gegenüber dem objektiven Arbeitsmarktinteresse an der Einstellung der arbeitnehmenden Person überwiegt. Eine derartige Differenzierung zwischen den beiden Interessenlagen ist insoweit erheblich, als hiermit Mitnahmeeffekte ausgeschlossen und Wettbewerbsverzerrungen durch unberechtigte Förderungen vermieden werden können.

Bei schutzwürdigen Personengruppen (z.B. Berufsrückkehrerinnen) ist das Ermessen im Regelfall auf **Null** reduziert, da hier von einer besonderen Förderbedürftigkeit auszugehen ist.

2. Auswahlermessen

Die Ermessenausübung in Bezug auf das Auswahlermessen wird insoweit gesetzlich eingeschränkt, als nur die in § 89 Satz 1 SGB III genannten Kriterien, nämlich der Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der arbeitnehmenden Person und die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistungen) als Maßstäbe für die Entscheidung über die Höhe und Dauer der Förderung herangezogen werden können.

Für eine rechtmäßige Ermessenentscheidung bedarf es daher einer dezidierten Auseinandersetzung mit den Minderleistungen der arbeitnehmenden Person unter Hinzunahme der Arbeitsplatzbeschreibung und der Anforderung des Arbeitsplatzes im Fragebogen zum Antrag auf eine EGZ-Förderung.

II. Erschwerte Vermittlung / Minderleistung / Dokumentation

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 nicht entspricht. Die grundlegenden Fördermerkmale des Eingliederungszuschusses, erschwerte „Vermittlung“ und „Minderleistung“, sind damit zwingende Voraussetzung für eine Förderung. Bei diesen Fördermerkmalen handelt es sich um Tatbestandsvoraussetzungen und nicht um Anknüpfungspunkte für die Ausübung des Ermessens. Liegt einer der beiden Tatbestandsvoraussetzungen nicht vor, besteht kein Ermessensspielraum, mit der Folge, dass der Antrag allein wegen Nichtvorliegens der Tatbestandsvoraussetzungen ohne Ermessensausübung abzulehnen ist.

1. Erschwerte Vermittlung

Als Tatbestandsmerkmale einer erschwerten Vermittlung gelten hierbei Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerberinnen oder Bewerbern, die in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers begründet sind. Gründe hierfür können unter anderem die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit, fehlende

Berufserfahrung/Berufsabschluss, familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit und/oder gesundheitliche Einschränkungen sein (keine abschließende Aufzählung).

2. Minderleistung

Die Beurteilung der Minderleistung ergibt sich aus der Differenz der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Verhältnis zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes.

Die zu erwartende Minderleistung muss über den Rahmen einer üblichen Einarbeitung hinausgehen. Minderleistungen, die allein aus einer für die zu besetzende Stelle erforderlichen Einarbeitung resultieren, begründen keinen Anspruch auf eine EGZ-Förderung. Dauer und Intensität der Einarbeitung richten sich nach dem Stellenanforderungsprofil und steigen regelmäßig mit zunehmendem Spezialisierungs- und Qualifizierungsgrad des Arbeitsplatzes.

Berücksichtigungsfähig sind grundsätzlich nur ausgleichsfähige Minderleistungen. Sinn und Zweck der EGZ-Förderung liegen darin begründet, vorübergehende, einstellungsbedingte Nachteile, die aus einer über die übliche Einarbeitung hinausgehenden Minderleistung des Arbeitnehmers resultieren, für den Arbeitgeber finanziell erträglich zu gestalten, in dem eine Förderung gewährt wird, die sich der Höhe und Dauer nach an den auszugleichenden Minderleistungen orientiert.² Bestehen dauerhafte oder zeitlich immer wiederkehrende Minderleistungen, die gerade nicht vorübergehender Natur sind, ist zum Ausgleich dieser Minderleistungen eine EGZ-Förderung ausgeschlossen.

3. Dokumentation

Neben der Berücksichtigung der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung der Minderleistung zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des EGZ zu begründen. Eine nachvollziehbare Dokumentation muss erfolgen (Ein Verweis auf ermessenslenkende Weisungen reicht als Begründung nicht aus). **Es ist ein entsprechender Entscheidungsvermerk im Fachverfahren OPEN/PROSOZ in der Kundenhistorie zu fertigen. Dieser ist mit „Entscheidung EGZ“ unter „Anliegen“ zu betiteln.** Hierzu ist es zulässig auf funktionsbezogene Einschränkungen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (z.B. kann nicht schwer heben) einzugehen. Bei der Begründung einer Minderleistung dürfen keine ärztlichen Diagnosen oder Krankheiten angegeben werden. Hinweise wie z.B. „ärztliches Gutachten vom ...“ in OPEN/PROSOZ sind durchaus zulässig.

III. Sonderfälle der Gewährung

1. Zeitarbeitsunternehmen

Bei der Gewährung an Zeitarbeitsunternehmen ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass das Zeitarbeitsunternehmen eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung des ersten Einsatzortes abgibt.

Die Überlassung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers durch das Zeitarbeitsunternehmen erfolgt bilateral im Einvernehmen zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen als Verleiher und dem aufnehmenden Unternehmen als Entleiher unter Bezug auf die Anforderungen des konkret zu besetzenden Arbeitsplatzes. Soweit die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer zu den üblichen Konditionen einer Arbeitnehmerin / eines Arbeitnehmers ohne Minderleistungen entliehen wird, ist ein finanzieller Nachteilsausgleich in der Regel auszuschließen, da der

² Vgl. hierzu auch die Ausführungen zur Bemessung der Förderdauer unter Gliederungspunkt B.VIII., S. 15.

Entleihbetrieb die eingebrachten Qualifikationen zur erwarteten Tätigkeitsausübung im Entleihbetrieb akzeptiert.

Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind, sind im Rahmen der Mitwirkungspflicht seitens des Arbeitgebers der Vestischen Arbeit, Jobcenter Kreis Recklinghausen 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/die Entleihkonditionen bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz erneut geprüft werden (Arbeitsplatzprofil). Eine Mitteilung ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in gleicher Tätigkeit zu den gleichen Entleihkonditionen den Entleihbetrieb wechselt.

In der verleihfreien Zeit kann kein EGZ gezahlt werden, da in dieser Zeit auch keine Minderleistung auszugleichen ist. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie für Urlaub.

Die Stellenbeschreibung / Entleihkondition ist im Rahmen der Antragstellung durch das Zeitarbeitsunternehmen auf dem dafür in OPEN/PROSOZ hinterlegten Vordruck zu dokumentieren.

Die Nachbeschäftigungszeit kann bei einem Entleiher oder dem Verleiher erfüllt werden.

2. Zusätzliche Betreuungskräfte in Pflegeheimen und stationären Pflegeeinrichtungen

Pflegeheime und stationäre Pflegeeinrichtungen erhalten für die Einstellung von Betreuungskräften für die zusätzliche Betreuung und Aktivierung von pflegebedürftigen Personen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung leistungsgerechte Zuschläge zur Pflegevergütung (§ 87b Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

Die Vergütungszuschläge wurden mit dem Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung - Pflege-Weiterentwicklungsgesetz (PflegeWEG) in das Sozialgesetzbuch XI aufgenommen und zielen darauf ab, die Betreuungsrelation zwischen Pflegepersonal und erheblich pflegebedürftigen Person über die Einstellung von zusätzlichen Betreuungskräften langfristig zu verbessern. Es handelt sich insofern um eine von den Pflegekassen gewährte pauschale Leistung, welche sich ausschließlich an der Anzahl der zu betreuenden und pflegebedürftigen Personen ausrichtet. Hier wird nicht auf das Qualifikationsniveau oder die vorliegende (Minder-) Leistung der einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflegeeinrichtungen abgestellt.

Die von den Pflegekassen gewährte Vergütungspauschale stellt insofern keine konkurrierende Leistung im Sinne einer EGZ-Doppelförderung dar, da die Förderung mit einem Eingliederungszuschuss im Gegensatz zur Vergütungspauschale personenbezogen anhand individueller Minderleistungen bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz festzustellen ist. Auf Grund der inhaltlichen Ausrichtung der Betreuungsaufgaben auf niederschwellige Tätigkeiten (Anlern Tätigkeiten) ist bei der Entscheidung über eine Förderung restriktiv zu prüfen, inwieweit eine Minderleistung bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz tatsächlich feststellbar ist. Die vom GKV Spitzenverband beschlossene Betreuungskräfte-RL nennt unter § 2 als beispielhafte Aufgabenbereiche neben der allgemeinen Gesprächsbereitschaft für alltägliche Sorgen, dem Abbau von Ängsten und der Vermeidung einer sozialen Isolation folgende Alltags- und Gruppenaktivitäten:

- Malen und basteln
- handwerkliche Arbeiten und leichte Gartenarbeiten

- Haustiere füttern und pflegen
- Kochen und backen
- Anfertigung von Erinnerungsalben oder -ordnern
- Musik hören, musizieren, singen
- Brett- und Kartenspiele
- Spaziergänge und Ausflüge
- Bewegungsübungen und tanzen in der Gruppe
- Besuch von kulturellen Veranstaltungen, Sportveranstaltungen Gottesdiensten und Friedhöfen
- Lesen und Vorlesen
- Fotoalben anschauen

Für die berufliche Ausübung von zusätzlichen Betreuungsaktivitäten ist kein therapeutischer oder pfliegerischer Berufsabschluss erforderlich (§ 4 Abs. 2 Satz 1 Betreuungskräfte-RL).

Auf Grund der im Vergleich zu ehrenamtlichen Tätigkeiten deutlich höheren Belastbarkeit der Betreuungskräfte werden für die Ausübung der Betreuungstätigkeit als Qualifikationsnachweis ein vorgeschaltetes fünftägiges Orientierungspraktikum, eine Qualifizierungsmaßnahme, bestehend aus einem 100-stündigem Basiskurs, einem zweiwöchigem Betreuungspraktikum und einem 60-stündigem Aufbaukurs, und regelmäßige Fortbildungen verlangt.

Die im Verhältnis zur niederschweligen Tätigkeit umfangreiche Qualifikation der Betreuungsfachkräfte bietet grundsätzlich wenig Raum für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses für ausgleichsfähige Minderleistungen.

Sollte trotz vorgeschalteter Qualifizierung im Einzelfall wider Erwarten immer noch eine (Rest-)Minderleistung gegeben sein, so ist die EGZ-Förderung auf ein Minimum zu beschränken (z.B. 30 % / 3 Monate) sowie eine kritische und dezidierte Auseinandersetzung in der fachlichen Stellungnahme zu den Minderleistungen erforderlich.

IV. Versicherungspflicht

Mit der Förderung soll die dauerhafte berufliche Eingliederung von Personen, deren Vermittlung erschwert ist, unterstützt werden. Nach dem Eingliederungszweck werden deshalb grundsätzlich nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gefördert.

V. Wöchentliche Arbeitszeit

Die vereinbarte Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden zur Beendigung der Arbeitslosigkeit ist keine gesetzlich normierte Voraussetzung für eine EGZ-Förderung.

Anders als im Rechtskreis des SGB III ist im Rechtskreis des SGB II die Gewährung von Arbeitslosengeld II nicht vom Bestehen/Nichtbestehen der Arbeitslosigkeit im Sinne von § 138 Abs. 3 SGB III abhängig, sondern setzt stattdessen Hilfebedürftigkeit im Sinne von § 9 SGB II voraus. Es entspricht den im SGB II niedergelegten Leistungsgrundsätzen, eine Arbeitsaufnahme durch die Gewährung von Leistungen zur Eingliederung bereits dann zu fördern, wenn diese zur Vermeidung, Beseitigung, Verkürzung oder Verminderung der Hilfebedürftigkeit für die Eingliederung erforderlich ist (§ 3 Abs. 1 Satz 1 SGB II). Die Ausgestaltung und Gewährung von Förderinstrumenten richten sich daher an dem im SGB II durchgängig vorhandenen Prinzip der „Hilfebedürftigkeit“ aus.

Dementsprechend kann die Aufnahme eines **sozialversicherungspflichtigen** Beschäftigungsverhältnisses unabhängig von der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit durch die Gewährung eines Eingliederungszuschusses gefördert werden, wenn die sonstigen Fördervoraussetzungen vorliegen.

Der Wegfall der Stundengrenze erleichtert insbesondere bei Arbeitsverträgen mit flexibler Arbeitszeitgestaltung die Gewährung einer EGZ-Förderung.

VI. Förderung von Angehörigen

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

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 Vestischen Arbeit, Jobcenter Kreis Recklinghausen 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.

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

VII. EGZ während Kurzarbeit

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

VIII. 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.

1. Förderhöhe

Die Förderhöhe ist nominell auf bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts (siehe dazu §91) begrenzt. Bei der Festlegung der Zuschusshöhe sind die individuellen

Leistungsdefizite der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Bezug zum Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes zu setzen (Negativ-/Positivabgrenzung).

Sofern bei Abschluss eines Arbeitsvertrages bereits Lohnerhöhungen vorgesehen sind (z. B. nach der Probezeit), ist dies der Festsetzung der Höhe und Dauer der Förderung im Rahmen einer Ermessensausübung zu berücksichtigen.

2. Förderdauer

Die Förderdauer kann unter Beachtung der individuellen Leistungsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers festgelegt werden. Die Tatbestandsmerkmale der Minderleistung sowie die Einschätzung über den Zeitraum der Anpassung an die volle Leistungsfähigkeit am neuen Arbeitsplatz, um die Minderleistung auszugleichen, sollten die Entscheidungsgrundlage für die Bemessung der Förderdauer sein.

IX. Sonderregelungen für Ältere

Beim EGZ für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten nach § 89 Satz 3 SGB III bezüglich der Dauer befristete Sonderregelungen bis zum 31.12.2019.

X. Förderung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses

Ist der Arbeitsplatz eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen infolge einer nachweislichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes mit dauerhafter Verminderung der Leistungsfähigkeit gefährdet, kann auch das bestehende Arbeitsverhältnis mit EGZ gefördert werden, wenn durch diese Förderung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann.

Hat der besonders betroffene Schwerbehinderte 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).

Eine unbefristete (geförderte oder nicht geförderte) Vorbeschäftigung im Vier-Jahreszeitraum hingegen steht einer Förderung entgegen.

Im Rahmen der Antragstellung ist jedoch vom Arbeitgeber schlüssig darzulegen, weshalb trotz der vorangegangenen Beschäftigung weiterhin eine Minderleistung vorliegt.

XI. Angemessene Berücksichtigung einer geförderten befristeten Vorbeschäftigung

Zeiten einer geförderten befristeten Vorbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber sind in der Regel in vollem Umfang bei der Dauer der Förderung zu berücksichtigen.

Arbeitgeber, die dies nicht für angemessen erachten, müssen die insbesondere in der Person des schwerbehinderten Menschen liegenden besonderen Umstände (z.B. Arbeitsleistung/-verhalten, Fehlzeiten, begrenzte Einsatzfähigkeit), die eine günstigere Entscheidung rechtfertigen, schlüssig darlegen. Dabei muss auch erläutert werden, weshalb der Arbeitgeber trotz solcher - in der Regel objektiv wohl eher problematischeren - Umstände den schwerbehinderten Menschen weiterbeschäftigen will.

Eine weniger als hälftige Berücksichtigung einer geförderten befristeten Vorbeschäftigungszeit ist nicht angemessen.

XII. Schwerbehinderung und Vollendung des 50. Lebensjahres

Alle schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, sind wegen der §§ 104 Abs. 1 Nr. 3a und § 72 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX dem Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zuzurechnen.

XIII. Bemessung und Auszahlung des Zuschusses

1. Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt

Maßgebend für die Bemessung der Höhe des EGZ-Förderbetrages ist 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 (§ 91 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III).

Mit dieser Regelung beabsichtigt der Gesetzgeber die missbräuchliche Vereinbarung eines unangemessen hohen, betriebsunüblichen Arbeitsentgeltes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterbinden, indem eine betragsmäßige Begrenzung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes in Anlehnung an eine tarifliche oder für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Entlohnung erfolgt.

Fällt das Arbeitsverhältnis demnach unter den räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der eine tarifliche Regelung zum Arbeitsentgelt beinhaltet und **überschreitet** das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt das tarifliche Arbeitsentgelt, orientiert sich die Höhe der EGZ-Förderung **ausschließlich** an diesem tariflichen Arbeitsentgelt und zwar unabhängig davon, ob eine Tarifbindung der Vertragsparteien vorliegt³ oder ob ein ortsüblicher Vergleichslohn eine abweichende Entlohnung vorsieht (**Grundsatz**).

Bei allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen stellen die normierten Regelungen zur Höhe des Arbeitsentgelts absolute, förderrechtliche Höchstgrenzen dar, so dass der obige Grundsatz uneingeschränkt Anwendung findet.

Die Berechnung der monatlichen Bemessungsgrundlage für die Kalkulation des Förderbetrages erfolgt in entsprechender Anwendung des § 339 Satz 1 SGB III, wenn arbeitsvertraglich kein monatliches Entgelt, sondern ein Stundenlohn vereinbart wurde. Die Berechnung erfolgt nach der Formel:

$$\text{Stundenlohn} \times \text{Wochenarbeitszeit} \times 30 / 7$$

Der Arbeitgeber wird aufgefordert, eine Unterschreitung der errechneten monatlichen Arbeitszeiten anzuzeigen.

2. Branchenbezogene Mindestlohnregelung

Eine **Ausnahme** vom obigen Grundsatz ist für denjenigen Sonderfall geboten, bei dem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Erlass einer Erstreckungsverordnung nach § 7 Abs. 1 AEntG die Rechtsnormen eines Tarifvertrages in Gestalt einer **Mindestlohnregelung** auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmerinnen

³ Zur nicht erforderlichen Tarifbindung vgl. Mutschler/Schmidt-de Caluwe/Coseriu-Heinz, SGB III, § 91, Rn. 13.

und Arbeitnehmer und damit auch auf das von Förderbedürftigen ausgeübte Arbeitsverhältnis erstreckt.

Durch die hoheitliche Erstreckung von Rechtsnormen eines Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren die Rechtsnormen zwar nicht ihre Rechtsnatur als **tarifliche Regelungen**, es würde aber dem Sinn und Zweck der missbräuchlichen Schutzwirkung von § 91 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III widersprechen, wenn bereits eine Mindestlohnregelung mit tariflichem Ursprung eine betragsmäßige Begrenzung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts bei der Bemessung der EGZ-Förderung herbeiführen würde.

Mit Hilfe der Erstreckungsverordnung werden die Löhne der untersten Lohngruppe eines in Bezug genommenen Tarifvertrages lediglich als verbindliche Löhne flächendeckend festgeschrieben und stellen damit die Untergrenze eines arbeitsrechtlich zulässigen Verhandlungsspielraums für eine individualrechtliche Entlohnungsvereinbarungen dar.

Maßgebend für die Bemessung der Höhe des EGZ-Förderbetrages sind auch bei geltenden Mindestlohnregelungen als Obergrenze die Lohnspannen bzw. Stundenlöhne der jeweils einschlägigen Lohngruppe eines ansonsten räumlichen, fachlichen und persönlichen geltenden Tarifvertrages (**Förderhöchstbetrag**).

Halten sich die Lohnvereinbarungen innerhalb dieser tariflichen Vorgaben oder mangels eines Tarifvertrages im Rahmen einer ortsüblichen Entlohnung, ist auch ein regelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt mit einem Eingliederungszuschuss förderfähig, welches oberhalb eines Mindestlohnes liegt.

Eine Übersicht über diejenigen Branchen, in denen der Verordnungsgeber von der Möglichkeit der Erstreckungsverordnung oder das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. die ermächtigte oberste Arbeitsbehörde eines Landes von der Allgemeinverbindlichkeitserklärung Gebrauch gemacht hat und in denen ein Mindestlohn gilt, ist im Intranet abrufbar.

3. Pauschalierter Anteil

Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des zu berücksichtigende Arbeitsentgelts.

4. Zeiten ohne Arbeitsentgelt

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann der EGZ nicht erbracht werden (z.B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung). Diese Zeiten werden nicht auf die Förderdauer angerechnet.

Zur Vermeidung unnötigen Verwaltungsaufwands kommt eine Neufestsetzung der Förderdauer nur bei längeren Unterbrechungszeiten von mindestens einem Monat und nur auf Verlangen des Arbeitgebers in Betracht.

5. Erstattung von Arbeitsentgelt

Die Erstattung von Arbeitsentgelt aufgrund eines Ausgleichsystems (Umlagesystem der Krankenkasse, ULAK) mindert nicht mehr den Förderbetrag

6. Zahlungsweise und Änderungen des Arbeitsentgelts

Bei dem Eingliederungszuschuss handelt es sich um eine laufende Geldleistung. Die Zahlung erfolgt deshalb monatlich nachträglich (§ 337 Abs. 2 SGB III). Bei der Berechnung des Eingliederungszuschusses für Teilmonate ist § 339 SGB III entsprechend anzuwenden.

Ist bei der **erstmaligen** Festsetzung des Eingliederungszuschusses bereits bekannt, dass sich das Arbeitsentgelt in absehbarer Zeit ändern wird (z.B. Staffellarbeitsvertrag mit einer Einkommenssteigerung nach Ablauf der Probezeit, Tarifierhöhungen) **und** ist diese Änderung bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages entweder vertraglich fixiert oder tariflich bzw. gesetzlich mit unmittelbarer Wirkung auf das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers endgültig beschlossen worden, ist diese Änderung des Arbeitsentgelts bereits bei der Erstentscheidung über den Förderantrag mit zu berücksichtigen.

Nachträgliche Erhöhungen des Arbeitsentgeltes führen nicht zu einer Änderung der Höhe des einmal festgesetzten Eingliederungszuschusses (Förderfestbetrag).

Nur eine nachträgliche **Verminderung** des Arbeitsentgelts stellt eine wesentliche Änderung im Sinne von § 48 SGB X dar, mit der Folge, dass die Leistungsbewilligung anzupassen ist (§ 91 Abs. 2 S. 2 SGB III).

XIV. Förderungs Ausschluss und Rückzahlung

1. Früherer Arbeitgeber

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

2. Förderungs Ausschluss bei Vorbeschäftigung beim früheren Arbeitgeber von SB

Der Förderungs Ausschluss findet keine Anwendung bei Probebeschäftigung behinderter, schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen nach § 46, Schwerbehinderten-Sonderprogrammen der Länder und Praktika im Rahmen einer FbW-Maßnahme.

EGZ nach § 90 Abs. 1 für behinderte Menschen kann von der Vestischen Arbeit, Jobcenter Kreis Recklinghausen nur erbracht werden, wenn sie der für die Teilhabe am Arbeitsleben zuständige Rehabilitationsträger ist. Für behinderte Menschen ist eine Förderung auch zum Erhalt eines Arbeitsplatzes möglich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer behinderungsbedingt ihre/seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und nur durch einen EGZ eine dauerhafte berufliche Eingliederung zu erreichen ist. Die Förderung zum Erhalt des Arbeitsplatzes ist nicht durch § 92 Abs. 1 Nr. 2 ausgeschlossen, da der Ausschlussstatbestand nur bei einer (Neu-) Einstellung beim bisherigen Arbeitgeber greift, die Leistung aber erforderlich ist, damit der behinderte Mensch beruflich eingegliedert bleibt.

EGZ-SB nach § 90 Abs. 2 kann für behinderte Menschen nach Maßgabe des § 22 Abs. 2 Sätze 2 und 3 erbracht werden.

3. Förderungs Ausschluss bei Verstößen gegen gesetz- und sittenwidrige Entlohnung

Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen, insbesondere gegen die Bestimmungen des

Mindestlohngesetzes (MiLoG), oder sittenwidrig sind. § 36 Abs. 1 SGB III gilt insoweit entsprechend. Die Rechtmäßigkeit der vereinbarten Arbeitsbedingungen ist dabei in einem zweistufigen Verfahren zu prüfen.

I) Verbindliche Mindeststandards über die Entlohnung

Existieren verbindliche Mindeststandards über die Entlohnung des zu fördernden Arbeitsverhältnisses in Form von

- 1) tarifvertraglichen Regelungen eines zeitlich, räumlich und fachlich anwendbaren Tarifvertrages bei beiderseitiger Tarifgebundenheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber,
- 2) allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen,
- 3) Bezugnahme Klauseln im Arbeitsvertrag auf die jeweils geltenden Bestimmungen eines Tarifvertrages
- 4) Mindeststundenentgelten in der Arbeitnehmerüberlassung nach der „Zweiten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung (AÜLUgrV),
- 5) Mindestlöhnen, die auf einer Erstreckungsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes beruhen **oder**
- 6) Mindestlöhnen nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG), welches mit Wirkung zum 01.01.2015 einen flächendeckenden Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro unter Berücksichtigung von zeitlichen Übergangsregelungen für alle, mit Ausnahme der in § 22 MiLoG genannten Personengruppen, insbesondere Langzeitarbeitslose (§ 22 Abs. 4 MiLoG) im Sinne von § 18 Abs. 1 SGB III, vorschreibt,

ist zu prüfen, ob die vereinbarten individualrechtlichen Arbeitsbedingungen zu Lasten des Arbeitnehmers abweichen.

Erfüllen die vereinbarten arbeitsvertraglichen Bedingungen nicht die verbindlichen Mindeststandards, ist der EGZ-Antrag wegen Verstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen unter Verweis auf die entsprechende Anwendung von § 36 Abs. 1 SGB III abzulehnen. Tarifvertragliche Regelungen sind in Bezug auf ihren normativen Teil und der dort niedergelegten unmittelbaren normativen Wirkung gem. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gesetzlichen Bestimmungen gleichgestellt, so dass eine Ablehnung unter Bezugnahme auf § 36 Abs. 1 SGB III gestützt werden kann.

Eine Übersicht über diejenigen Branchen, in denen der Verordnungsgeber von der Möglichkeit der Erstreckungsverordnung oder der Allgemeinverbindlichkeits-erklärung Gebrauch gemacht hat und in denen ein Mindestlohn gilt, ist im Intranet abrufbar.

II) Sittenwidrige Entlohnung

Finden auf das Arbeitsverhältnis verbindliche Mindeststandards keine Anwendung, bleibt zu prüfen, ob es sich bei der vereinbarten Arbeitsvergütung

nach den Maßstäben höchstrichterlicher Rechtsprechung um ein sittenwidriges Arbeitsentgelt handelt. Auch in diesem Fall kommt eine Förderung nicht in Betracht.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.04.2009 - 5 AZR 436/08 entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

III) Mindestlohngesetz

Ab dem 01.01.2015 gilt ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde.

§ 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz (MiLoG) 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.

Branchenmindestlöhne haben gegenüber dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn Vorrang, soweit sie diesen nicht unterschreiten (§ 1 Abs. 3 MiLoG). Übergangsweise gehen bis zum 31. Dezember 2017 Branchenmindestlöhne dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn auch dann vor, wenn sie unterhalb des Mindestlohnes liegen (§ 24 Abs. 1 MiLoG). Ab 01. Januar 2017 gilt jedoch auch hier ein Entgelt von mindestens brutto 8,50 Euro je Zeitzunde.

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

Beschäftigungsverhältnisse, welche bei Langzeitarbeitslosen im Sinne von § 22 Abs. 4 MiLoG über die ersten 6 Monate des Beschäftigungsverhältnisses hinaus eine Entlohnung von weniger als 8,50 Euro vorsehen, ohne eine mit den Regelungen des Mindestlohngesetzes sowie sonstigen gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen im Einklang stehende Entlohnung ab dem 7. Monat des Beschäftigungsverhältnisses ausdrücklich zu regeln, verstoßen in entsprechender Anwendung von § 36 Abs. 1 SGB III gegen ein gesetzliches Verbot und können daher nicht mit einem Eingliederungszuschuss gefördert werden. Der Arbeitgeber ist durch die Integrationsfachkraft auf den gesetzlichen Verstoß hinzuweisen, mit der Bitte diesen zu beseitigen, da ansonsten keine Förderung erfolgen kann.

4. Förderungsausschluss bei Verstößen gegen das Bundesurlaubsgesetz

Ein Förderungsausschlusskriterium liegt auch vor, wenn der vereinbarte Urlaubsanspruch dem gesetzlich zustehenden Mindesturlaubsanspruch zuwiderläuft.

5. Rückzahlung

Die Bewilligung des Eingliederungszuschusses wird – außer bei dem Personenkreis nach § 90 Abs. 2 SGB III - mit der Auflage verbunden, dass der Arbeitgeber die geförderte Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer im Anschluss an den Förderzeitraum noch für einen bestimmten Zeitraum ohne Förderung weiter beschäftigt. Die Nachbeschäftigungszeit

entspricht der Förderdauer und ist auf längstens 12 Monate begrenzt (§ 92 Abs. 2 S. 4 SGB III). Wird diese Nachbeschäftigungszeit nicht eingehalten, sind die Förderleistungen grundsätzlich teilweise zu erstatten.

Die Ausnahmen von der Erstattungspflicht sind abschließend in § 92 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 – 5 SGB III geregelt.

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).

Beispiel:

Es wird ein Eingliederungszuschuss in Höhe von 500,00 € monatlich gezahlt. Der Förderzeitraum beträgt 10 Monate, die Nachbeschäftigungszeit umfasst dementsprechend ebenfalls 10 Monate. Die Arbeitnehmerin wird mit Ablauf des Förderzeitraums entlassen.

Berechnung:

Tatsächlich gezahlter Förderbetrag:
 $10 \times 500,00 \text{ €} = 5.000,00 \text{ €}$
Grundsätzlich zu erstatten (die Hälfte): 2.500,00 €

Vergleichsberechnung:

Während der letzten 12 Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlter Förderbetrag:
 $10 \times 500,00 \text{ €} = 5.000,00 \text{ €}$

Entscheidung:

Es sind 2.500,00 € zu erstatten.

Variante (gleicher Sachverhalt):

Die Arbeitnehmerin wird nach den ersten 3 Monaten der Nachbeschäftigungszeit entlassen.

Berechnung:

Zunächst sind die 3 Monate der erfüllten Nachbeschäftigungszeit von den tatsächlich geförderten 10 Monaten abzuziehen. Nach Abzug verbleiben 7 Monate, die bei der weiteren Berechnung zu berücksichtigen sind.

$7 \times 500,00 \text{ €} = 3.500,00 \text{ €}$
Grundsätzlich zu erstatten (die Hälfte): 1.750,00 €

Vergleichsberechnung:

Während der letzten 12 Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlter Förderbetrag (in dem 12-Monatszeitraum reichen 9 Monate in den Förderzeitraum hinein):
 $9 \times 500,00 \text{ €} = 4.500,00 \text{ €}$

Entscheidung:

Es sind 1.750,00 € zu erstatten.

XV. Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Die längere Förderdauer kommt nur in Betracht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Voraussetzung für die erweiterte Förderung ist weiterhin, dass die Regelvoraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sind. Ist beispielsweise davon auszugehen, dass die Minderleistung in dem Regelförderzeitraum nach § 89 SGB III ausgeglichen werden kann, kommt eine längere Förderung nicht in Betracht. Die §§ 88, 91 und 92 sind entsprechend anzuwenden.

C. Verfahren

I. Antrag

Eingliederungszuschüsse werden gem. § 37 Abs. 1 Satz 1 SGB II ausschließlich auf gesonderte Antragstellung hin erbracht und sind auch nicht vom Antrag auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts erfasst (**konstituierendes Antragserfordernis**).

Als Antragsstellung gilt jede schriftliche, mündliche oder fernmündliche Erklärung die erkennen lässt, dass Leistungen begehrt werden. Das Jobcenter ist dabei gehalten, den Willen des Antragstellers – ggf. durch Rückfragen – zu erforschen und den Antrag entsprechend auszulegen (§ 2 Abs. 2 SGB I).

Ein zuvor formlos gestellter Antrag ist unverzüglich auf dem hierfür vorgesehenen Antragsformular nachzuholen. Diesem ist das Hinweisblatt zur Gewährung von EGZ/EGZ-SB beizufügen. Die Antragstellung ist in OPEN PROSOZ zu dokumentieren.

Im Rechtskreis des SGB II finden die Verfahrensvorschriften aus dem SGB III (§§ 323 ff. SGB III) keine Anwendung, da § 16 Abs. 2 Satz 1 SGB II nur als **dynamische Rechtsgrundverweisungsnorm**⁴ ausgestaltet ist. Hiernach ist das Jobcenter bei der Erbringung von Eingliederungsleistungen aus dem SGB III ausschließlich an die Tatbestandsvoraussetzungen und Rechtsfolgen der jeweiligen Leistungen aus dem Förderportfolio des SGB III, soweit das SGB II nichts Abweichendes regelt, nicht aber an die dort niedergelegten Verfahrensregelungen gebunden, da hierfür im Recht der Grundsicherung für Arbeitssuchende eigenständige Regelungen vorhanden sind.

§ 37 SGB II ist als abschließende Regelung ausgestaltet und schließt insofern eine Leistungserbringung für Zeiten vor der Antragstellung aus. Darüber hinaus ist wegen der fehlenden Anwendbarkeit der Verfahrensvorschriften aus dem SGB III weder eine Erbringung von Leistungen von Amts wegen nach § 323 Abs. 1 Satz 2 SGB III möglich, noch kann eine verspätete Antragstellung wegen unbilliger Härte nachträglich zugelassen werden.

Anträge auf Gewährung eines Eingliederungszuschusses können nicht mit der Begründung abgelehnt werden, dass der Antrag nicht vor dem leistungsbegründenden Ereignis (Tag der Beschäftigungsaufnahme) im Sinne von § 324 Abs. 1 Satz 1 SGB III und damit verspätet gestellt worden ist.⁵

Werden Anträge erst nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrages **oder** nach Beschäftigungsaufnahme gestellt, so fehlt es im Regelfall an der erforderlichen Förderbedürftigkeit der erwerbfähigen leistungsberechtigten Person. In diesem Fall kann im Rahmen des **auszuübenden Entschließungsermessens**⁶ davon ausgegangen werden, dass ein ursächlicher, kausaler Zusammenhang zwischen der Einstellung der arbeitnehmenden Person und der Förderung des Arbeitsverhältnisses nicht vorliegt, da für die arbeitgebende Person auch unabhängig von der Entscheidung über den EGZ-Antrag ein subjektives Interesse an der Einstellung der Person besteht.

Ist das Jobcenter Kreis Recklinghausen zum Zeitpunkt der konkreten Planung der Einstellung objektiv nicht erreichbar (Wochenende, Feiertag, Dienstende), ist im Rahmen

⁴ BSG, Urteil vom 06.04.2011 – B 4 AS 117/10 R.

⁵ LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 12.12.08 – L 12 AS 2069/08.

⁶ Vgl. hierzu Gliederungspunkt B. I. 1., S. 10.

des Entschließungsermessens zu prüfen und zu dokumentieren, ob Förderbedürftigkeit vorliegt.

Geht der Antrag bei einem nicht zuständigen Leistungsträger ein, gilt der Antrag mit dem Zeitpunkt des Eingangs als gestellt.

Die Vorschriften über die Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand (§ 27 SGB X) finden bei der Antragstellung nach § 37 Abs. 2 Satz 1 SGB II keine Anwendung, da es sich hierbei nicht um eine gesetzliche Frist als Zeitspanne zwischen zwei oder mehreren Zeitpunkten handelt.⁷

II. Arbeitsvertrag

Der Arbeitgeber hat zusammen mit dem ausgefüllten Antragsvordruck eine Kopie des Arbeitsvertrages vorzulegen. Soweit ein schriftlicher Arbeitsvertrag nicht geschlossen wurde, hat der Arbeitgeber eine entsprechende schriftliche Erklärung abzugeben, aus der auch die Höhe des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts hervorgeht.

Zur Bemessung der Höhe des Eingliederungszuschusses hat der Arbeitgeber zusätzlich einen Auszug des für den Betrieb zeitlich, räumlich und fachlich anwendbaren Tarifvertrages vorzulegen, aus dem die Höhe des maßgeblichen Tariflohnes hervorgeht.

Der Auszug ist von der Integrationsfachkraft beim Arbeitgeber anzufordern und als zahlungsbegründende Unterlage zusammen mit dem EGZ-Vorgang der Zentralen Abrechnung im Kreishaus des Jobcenters Recklinghausen zuzuleiten.

Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, ist Vergleichsmaßstab zur Bestimmung der Höhe des Eingliederungszuschusses das für vergleichbare Tätigkeiten ortsübliche Arbeitsentgelt (§ 91 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Als Hilfestellung kann zur Ermittlung des ortsüblichen Arbeitsentgelts auf die Verdienststrukturerhebung 2006⁸ des statistischen Bundesamtes zurückgegriffen werden, soweit keine anderweitige Erkenntnisquelle zur Verfügung steht. Dabei werden in der Verdienststrukturerhebung 2006 die monatlichen Verdienste einmal nach Berufen (BA-Nummern) und einmal (zusätzlich) nach Bundesländern abgebildet.

Um den Basiswert aus dem Jahre 2006 der Gehaltsentwicklung in den letzten Jahren anzupassen, ist der Steigerungsindex für tarifliche Monatsverdienste der jeweiligen Branche (jährliche prozentuale Gehaltssteigerung) aus der Erhebung des statistischen Bundesamtes zum Index der Tarifverdienste und Arbeitszeiten⁹ anzuwenden.

III. Zuständigkeit

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.

In Anwendung von § 36 SGB II ist für die Leistungen EGZ/EGZ-SB das Jobcenter zuständig, in dessen Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses ihren/seinen Wohnsitz hat. Diesem obliegt die gesamte Administration (Antrags- und Entscheidungsverfahren).

⁷ LSG NRW, Urteil vom 17.04.2008 - L 9 AS 69/07; Diering/Timme/Waschull, Sozialgesetzbuch X, 3. Auflage 2011, Rn. 5.

⁸ DESTATIS, Verdienststrukturerhebung, S.6 ff..

⁹ DESTATIS, Index der Tarifverdienste und Arbeitszeiten, S. 36.

IV. Entscheidung /Stellungnahme

Die Entscheidung über den Antrag ist von der Integrationsfachkraft zu treffen. Hierbei muss gewährleistet sein, dass die Entscheidung auch in OPEN/PROSOZ nachvollziehbar dokumentiert wird. Bei der Festlegung der Dauer und Höhe des EGZ sind die Gliederungspunkte B.VIII.1. und B.VIII.2. zu beachten. Die fachliche Stellungnahme ist zusammen mit den Antragsunterlagen an die Zentrale Abrechnung im Kreishaus Recklinghausen weiterzuleiten.

Förderfälle, bei denen die Förderdauer mehr als 12 Monate beträgt, sind durch den Teamleiter zu zeichnen.

Für den Sonderfall der Gewährung eines Eingliederungszuschusses an zusätzliche Betreuungskräfte in Pflegeheimen und stationären Pflegeeinrichtungen ist unabhängig vom beabsichtigten Förderumfang **in jedem Fall** die Genehmigung durch die Teamleitung erforderlich (**Genehmigungsvorbehalt**).

V. Abwicklung

Die Abwicklung der Leistungen (Dokumentation der Bewilligung in OPEN/PROSOZ, Bescheiderteilung, Mittelbewirtschaftung, Rückforderung, Überprüfung der Nachbeschäftigungszeit, Ablage der Vorgänge) obliegt der Zentralen Abrechnung im Kreishaus Recklinghausen.

VI. Bescheid

Die Erstellung des Bewilligungsbescheides erfolgt mit Vordruck. Eine Durchschrift des Bewilligungsbescheides ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu übersenden. Mit dem Bewilligungsbescheid ist dem Arbeitgeber eine Schlusserklärung zu übersenden, die er innerhalb von zwei Monaten nach Ablauf der Förderung, bei Veränderungen jedoch unverzüglich, an die Zentrale Abrechnung des Jobcenters im Kreishaus Recklinghausen zurückzusenden hat.

VII. Anmeldung Sozialversicherung

EGZ/EGZ-SB werden mit der Auflage gewährt, dass der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach der Arbeitsaufnahme eine Bestätigung der Krankenkasse über die erfolgte Anmeldung zur Sozialversicherung vorlegt.

VIII. Schlussabrechnung

Innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Förderzeitraumes hat der Arbeitgeber zusammen mit der Schlusserklärung eine Zusammenstellung über das an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gezahlte Arbeitsentgelt sowie die darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge einzureichen und die entsprechenden Zahlungen in geeigneter Form nachzuweisen (durch Lohn-/Gehaltsbelege).

Die Schlusserklärung ist von der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer mit zu unterschreiben.

Bei der Schlussabrechnung ist insbesondere zu prüfen, ob sich während der Förderzeit das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt gemäß Bewilligungsbescheid verringert hat. Im Rahmen der Schlusszahlung sind ggf. nicht benötigte Mittelbindungen aufzulösen.

IX. Nachbeschäftigung

Die Mitarbeiter der Zentralen Abrechnung im Kreishaus Recklinghausen prüfen in Fällen mit Nachbeschäftigungspflicht, ob das Arbeitsverhältnis mindestens bis zum Ende der Nachbeschäftigungszeit fortbesteht. Hierzu ist dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigungserklärung zu EGZ/EGZ-SB zu übersenden. Diese ist ausgefüllt und auch von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer zu unterschreiben und innerhalb eines Monats zurückzusenden. Besteht das Arbeitsverhältnis fort, ist dies aktenkundig zu machen und der Fall abzuschließen.

X. Rückzahlung bei vorzeitiger Lösung des Beschäftigungsverhältnisses

Die Entscheidung über eine Rückzahlung nach § 92 Abs. 2 erfordert eine nach den Umständen des Einzelfalles hinreichende Sachverhaltsaufklärung. Die Gründe für ein Absehen von der Rückzahlung sind aktenkundig zu machen.

Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Nachbeschäftigungszeit ist der Rückzahlungsbetrag wie folgt zu ermitteln:

Zeiträume (Monate – ggf. anteilig), die zur vollen Nachbeschäftigungszeit fehlen, multipliziert mit der Hälfte des zuletzt gezahlten monatlichen Förderbetrages.

XI. Besonderheiten bei Insolvenzen

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

- ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde,
- das Insolvenzgericht über den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entschieden hat,
- die Betriebstätigkeit infolge Zahlungsunfähigkeit eingestellt wurde oder
- eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.

XII. IT-Verfahren / Dokumentation

Die Förderfälle sind in OPEN PROSOZ zu erfassen. Dort ist sowohl die Antragsausgabe als auch die Entscheidung über den Förderantrag (Begründung für die erschwerte Integration/Minderleistung, Förderart, Dauer, Höhe und soweit erforderlich die Nachbeschäftigungsfrist) zu dokumentieren.

D. Zeichnung der Richtlinie

Gez.

Im Auftrag

Recklinghausen, 22.09.16

SB Richtlinien u. Vordrucke
Ressort 80.1

Ressortleiter
Zentrale Abrechnung
Ressort 83.3

Fachdienstleister
FD 80

Stefanie Ritterswürden

Rolf Kendziora

Patrick Hundt

Die Richtlinie liegt im Original mit Zeichnungsvermerken im FD 80 vor.