

## EGZ

# Ermessen lenkende Weisungen 2016

---

### 1. Allgemeines

Da separate fachliche Hinweise zu Eingliederungszuschüssen im SGB II weiterhin nicht existieren, wird an dieser Stelle auf die Geschäftsanweisung EGZ im SGB III hingewiesen. Diese gelten im SGB II nicht als Weisung, im Sinne der einheitlichen Rechtsanwendung wird jedoch eine Orientierung an den Regelungen der GA empfohlen.

### 2. Hohe arbeitsmarktpolitische Bedeutung

Eingliederungszuschüsse an den Arbeitgeber erwiesen sich bisher als besonders zielführend, weil damit ausschließlich versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse -und damit die Integration in den 1. Arbeitsmarkt- unterstützt wurden.

Darüber hinaus führen diese beruflichen Integrationen i.d.R. zu deutlicher oder vollständiger Beseitigung der Hilfebedürftigkeit. Gleichzeitig bedarf es Ermessen lenkender Weisungen zur optimalen Bewirtschaftung der verfügbaren Haushaltsmittel, da hohe und langfristige Mittelbindungen entstehen können.

### 3. Mindestlohn für Langzeitarbeitslose erst ab dem 6. Monat möglich

Ab dem 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindeststundenlohn von brutto 8,50 flächendeckend, ohne dass irgendeine Branche ausgenommen wird. Nur in den zwölf Branchen, in denen es allgemeinverbindliche Tarifverträge gibt, sind bis Ende 2016 auch niedrigere Mindestlöhne möglich.

#### Aktuelle Ausnahmen:

- a) Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn gilt ab dem 18. Geburtstag. Oder vorher bei abgeschlossener Berufsausbildung.
- b) Für Erntehelfer wurde eine auf vier Jahre befristete Sonderregelung vereinbart.
- c) Für Zeitungsausträger muss ab 2017 der volle Mindestlohn gezahlt werden.
- d) Für Orientierungspraktika vor oder während einer Ausbildung oder eines Studiums gilt, dass sie nur für eine Dauer von maximal drei Monaten vom Mindestlohn ausgenommen sind (vgl. Maßnahme gegen „Generation Praktikum“).
- e) Um Langzeitarbeitslosen den Einstieg zu erleichtern, sollen sie in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung auch unter Mindestlohn bezahlt werden können.

<http://bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2014/07/2014-07-03-mindestlohn-bundestag.html>

### 4. EGZ für ältere ArbeitnehmerInnen

Fördermöglichkeiten nach § 131 SGB III sind zum 01.01.2015 weggefallen. Gleichzeitig wird diese Sondervorschrift für Ältere in die Regelförderung integriert mit Satz 3 zu § 89 SGB III:

*„Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderung bis zum 31. Dezember 2019 begonnen hat.“*

Siehe dazu EGZ-Geschäftsanweisungen zur Durchführung der §§ 88 – 92 SGB III (Stand 22.12.14): <https://www.baintranet.de/002/004/002/001/Documents/GA-EGZ-2014-12.pdf>

## 5. Strenger Maßstab an das Ermessen

Die Ermessen lenkenden Weisungen ergänzen den gesetzlichen Rahmen zur Förderleistung. Die Aufwendungen für Eingliederungszuschüsse haben in den letzten Jahren jeweils einen Großteil des Eingliederungsbudgets beansprucht und führen häufig zu Verbindungen für das Folgejahr. Daneben ist ein Mitnahmeeffekt bei den Arbeitgebern nicht auszuschließen.

Es sind deshalb strenge Maßstäbe an die Förderwürdigkeit sowie das Ermessen bei Förderhöhe bzw. Förderdauer zu legen. Die Förderung orientiert sich ausschließlich an

1. den persönlichen Vermittlungshemmnissen,
2. der individuellen Minderleistung des Arbeitnehmers und nach
3. den jeweiligen Eingliederungserfordernissen.

Die besonderen Vorschriften im § 90 SGB III finden nur Anwendung, wenn die Voraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sind (vgl. Minderleistung muss für die verlängerte Förderzeit vorliegen).

Bei der Gewährung an Zeitarbeitsunternehmen ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass das Zeitarbeitsunternehmen eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung des ersten Einsatzortes abgibt. Bei einem Wechsel der Tätigkeit (beim bisherigen Entleihbetrieb oder einem anderen Entleiher) muss die Minderleistung auf den konkreten Arbeitsplatz erneut geprüft werden (Arbeitsplatzprofil).

- Bei Lohngruppe 1 (Helferstelle ohne Einarbeitungsaufwand) wird kein EGZ gewährt.
- Außerdem besteht ein Förderausschluss, wenn die Einstellung zwar bei der Verleihfirma (s. neuer Arbeitgeber), aber die Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.

## 6. Entscheidungsbefugnis

Die Entscheidung innerhalb des Orientierungsrahmens trifft die zuständige Integrationsfachkraft. Die Entscheidung bei einer Abweichung zur Höhe und/oder Dauer trifft der Teamleiter; in diesen Fällen geht die Fachaufsicht an den Geschäftsführer.

## 7. Förderdauer/Förderhöhe

Ausführungen zu den einzelnen Förderleistungen enthält die Anlage.

In begründeten Fällen kann nach Rücksprache mit dem zuständigen Teamleiter / Geschäftsführer von der aufgeführten Förderhöhe und –dauer bis zur gesetzlich festgelegten Höchstgrenze abgewichen werden. Die Gründe für die Abweichung sind in der Stellungnahme und in coSach zu dokumentieren.

## 8. Dokumentation

Die Begründung für

- das Vermittlungshemmnis (erschwerter Integration bzw. Minderleistung),
- die Förderart (ohne Behinderung, mit Behinderung, schwere Behinderung),
- die Förderdauer und
- die Förderhöhe

ist nachvollziehbar in coSachNT zu dokumentieren.

## 9. Nachhaltung

Jeder Förderfall wird seitens der Integrationsfachkraft geprüft mit

- Fördercheck hinsichtlich Wirkung und Wirtschaftlichkeit (Historienvermerk) und
- UFa-Checkbogen hinsichtlich Rechtmäßigkeit und Beachtung der Förder- und Dokumentationsvorschriften.

Der gesamte Vorgang mit UFa-Checkbogen und Fördercheck als Deckblätter geht anschließend an den Teamleiter, der speziell das Ausüben des Ermessens und die Dokumentation in coSachNT prüft.

09.02.2016

Gastinger; TL Markt&Integration