

Gewährung Eingliederungszuschuss

wesentliche Schritte zur Entscheidung:

Es handelt sich um eine **Ermessensentscheidung** (ermessenslenkende Weisungen sind zu beachten)

Es besteht ein Anspruch auf pflichtgemäßes Ermessen und der Leistungsträger muss den Zweck der Ermächtigung, sowie die Grenzen des Ermessens beachten.

Die Begründung und Dokumentation von Ermessensentscheidungen:

Ist eine Rechtsfolge ausgewählt worden, also Ermessen ausgeübt worden, so muss die Entscheidung **begründet** werden.

Das Erfordernis der Begründung von Verwaltungsakt ergibt sich im Sozialrecht aus § 35 SGB X.

Ein schriftlicher oder elektronischer sowie ein elektronisch bestätigter Verwaltungsakt ist mit einer Begründung zu versehen. In der Begründung sind die wesentlichen **tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen**, die die Behörde zu ihrer Entscheidung bewogen haben. Die Begründung von Ermessensentscheidungen muss auch die Gesichtspunkte erkennen lassen, von denen die Behörde bei der Ausübung ihres Ermessens ausgegangen ist. Aus der Norm können somit die grundlegenden Bestandteile einer Begründung entnommen werden.

Die Begründung muss enthalten

- eine Darstellung der tatsächlichen Gründe
- und eine Darstellung der rechtlichen Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben
- zudem müssen die für die Ermessensentscheidung relevanten Gesichtspunkte
- dargestellt werden

Nach § 35 Abs. 2 Nr. 1 SGB X besteht zwar keine Verpflichtung einen Verwaltungsakt (im Bescheid gegenüber dem Kunden) zu begründen, wenn einem Antrag vollumfänglich entsprochen wird. Dies bedeutet aber nicht, dass die IFK im Falle einer Bewilligung die Begründung **wie sie zu dieser Entscheidung gekommen ist, nicht dokumentieren muss**. Ohne eine Begründung der Entscheidung fehlt der Integrationsfachkraft der Nachweis, dass die Tatbestandsvoraussetzungen geprüft, Ermessen ausgeübt und damit die Rechtmäßigkeit der Leistungsgewährung gesichert wurde. Die Grundsätze der Begründung von Verwaltungsentscheidungen müssen somit auch auf Fälle übertragen werden, in denen eine Bewilligung eines Antrags erfolgt.

Die Darstellung der tatsächlichen und rechtlichen Gründe, die zu einer Entscheidung geführt haben, ist im Wesentlichen das Darstellen der Ergebnisse der Prüfung der Voraussetzungen der Ermächtigungsnorm.

Während die Voraussetzungen der Ermächtigungsnorm die Struktur des Gesetzgebers auch für eine Begründung und Dokumentation übernommen werden kann,

kann der Ermächtigungsnorm keine Struktur für die Darstellung der Ermessensau-
entnommen werden.

Aus der Begründung muss sich ergeben, dass die Integrationsfachkraft erkannt hat,
dass es sich bei der Entscheidung um eine Ermessensentscheidung gehandelt hat.
Weiterhin muss aus der Begründung erkennbar sein, dass die Integrationsfachkraft
gesehen hat, ob neben dem Entschließungs- auch Auswahlmessen vorlag. Nur so
gelingt es der IFK zu dokumentieren, dass kein Ermessensfehler in Form eines
Ermessensnichtgebrauchs oder einer Ermessensüber- oder
Ermessensunterschreitung vorliegt.

Auch können die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und der Wirtschaftlichkeit und
Sparsamkeit bei der Begründung der Ermessensentscheidung hilfreich sein. **Eine
ermessensfehlerfreie Begründung wird der Integrationsfachkraft nur gelingen,
wenn diese begründen kann, ob der mit der bewilligten Leistung beabsichtigte
Zweck mit dieser überhaupt erreicht werden kann (Geeignetheit).**

Ist die **Zweckerreichung durch eine bestimmte Entscheidung** möglich, so ist zu
prüfen, ob auch eine andere Entscheidung denkbar ist, mit der der gleiche Zweck auf
eine weniger belastende Weise erreicht werden kann (Erforderlichkeit). Bei der
Erforderlichkeit kann überprüft werden, ob die getroffene Rechtsfolge innerhalb einer
Ermächtigungsnorm oder im Vergleich zu möglichen Entscheidungen aus anderen
Ermächtigungsnormen die sinnvollste Entscheidung darstellt.

Beispiel:

**Innerhalb der Gewährung von EGZ ist zu begründen und zu dokumentieren, wie
die Förderhöhe und Förderdauer festgesetzt wurde. Wählt man bei Förderhöhe
– und/oder -dauer die Mindestförderung, ist zu begründen, ob diese Förderung
ausreicht, um den erstrebten Zweck zu erreichen, und wieso nicht eine höhere
Förderung erfolgen kann/muss. Wird die Höchstförderung bei Förderhöhe
und/oder Förderdauer gewählt, so ist zu begründen, aus welchem Grunde eine
geringere Förderung nicht zur Zweckerreichung genügt.**

Wird zwischen zwei möglichen Förderleistungen eine ausgewählt, ist **zu begründen**,
worauf die Auswahl basiert. Relevante Gesichtspunkte können hierbei die mit der
Förderung verbundenen Kosten und der erwartete Zeitpunkt der zu erreichenden
Integration sein. Hier wäre darzustellen, aus welchem Grund man die gewählte
Förderleistung als die angemessene bzw. wirtschaftlichere Leistung ansieht. In
diesem Zusammenhang kann auf die Ausführungen bei der Erm.-fehlengewichtung
verwiesen werden: **Die einfache Behauptung, dass eine Leistung das
angemessenste oder kostengünstigste Arbeitsmarktinstrument dar-stellt, reicht
nicht aus. Die Begründung muss erkennen lassen, dass man die möglichen
Förderleistungen verglichen und die Entscheidung nicht ausschließlich nach
den Kostengesichtspunkten getroffen hat.**

Dem entsprechend erfolgt das notwendige operative Handlungs- und
Entscheidungsgrundlage (Verfahren):

4PM-Profiling: was wurde festgestellt

passt das mit dem gewählten Produkt zusammen

Entscheidung unter Beachtung des Datenschutzes ausführlich dokumentieren

EGZ § 88 ff SGB III:

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des Eingliederungszuschusses die Möglichkeit eines **finanziellen Nachteilsausgleichs** für den Arbeitgeber geschaffen, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung den **jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht**. Die **grundlegenden Fördermerkmale des Eingliederungszuschusses**, **„erschwerte Vermittlung“ und „Minderleistung“**, sind **zwingende Voraussetzungen für eine Förderung**.

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

Erschwerte Vermittlung:

Als Tatbestandsmerkmale einer erschwerten Vermittlung gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerberinnen oder Bewerbern, die in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers begründet sind, z.B. Langzeitarbeitslosigkeit, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Berufserfahrung.

Minderleistung:

Auch bei der Minderleistung handelt es sich um ein Tatbestandsmerkmal, das zusätzlich zu der erschwerten Vermittlung **erfüllt sein muss**. Ob bzw. in welchem Umfang eine Minderleistung zu erwarten ist, ist nach den beruflichen Fähigkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen und Stärken der KundIn **und** den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes zu beurteilen. Die zu **erwartende Minderleistung muss über den Rahmen einer üblichen Einarbeitung hinausgehen**.

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

Anmerkung:

Neben der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung des Umfangs der Minderleistung zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des Eingliederungszuschusses zu begründen. Eine nachvollziehbare Dokumentation ist erforderlich. Ein Verweis auf ermessenslenkende Weisungen reicht als Begründung nicht aus. Hierzu ist es zulässig, auf funktionsbezogene Einschränkungen (z.B. kann nicht schwer heben) einzugehen. Bei der Begründung einer Minderleistung und einer erschwerten Vermittlung dürfen keine ärztlichen Diagnosen oder Krankheiten angegeben werden. Hinweise wie z.B. „ärztliches Gutachten vom ...“ oder auf entsprechende Angaben im Profiling Schlüsselgruppe „Leistungsfähigkeit“ sind zulässig.

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.

Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind. § 36 Abs. 1 SGB III gilt entsprechend. Die Beurteilung, ob insoweit ein Förderausschlusskriterium vorliegt, ist anhand des Arbeitsvertrags vorzunehmen. Sie schließt auch die Prüfung, ob der vereinbarte Urlaubsanspruch dem gesetzlich zustehenden Mindesturlaubsanspruch entspricht, mit ein. Wird vom Arbeitgeber ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn nicht gezahlt oder handelt es sich bei der vereinbarten Arbeitsvergütung nach den Maßstäben höchstrichterlicher Rechtsprechung um ein sittenwidriges Arbeitsentgelt, kommt eine Förderung nicht in Betracht.

weitere Informationen:

<https://www.baintranet.de/004/001/documents/Verzeichnis-Mindestloehne.pdf>

<https://www.baintranet.de/001/003/005/documents/33-SGB-II-Hinweise-Aktuell.pdf>

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

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

Gewährung an Zeitarbeitsunternehmen:

Bei der Gewährung an Zeitarbeitsunternehmen ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass das Zeitarbeitsunternehmen 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 den konkreten Arbeitsplatz erneut geprüft werden (Arbeitsplatzprofil). Eine Mitteilung ist nicht erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in gleicher Tätigkeit den Entleihbetrieb wechselt.

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

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

Arbeitshilfe EGZ:

<https://www.baintranet.de/002/004/002/001/Seiten/Medien-Arbeitshilfen-EGZ.aspx>

zu beachten:

die Arbeitshilfe gibt einen Überblick über die maximal möglichen Förderkonditionen für den jeweils betroffenen Personenkreis. Zusätzlich enthält sie Hinweise zur Erfassung in COSACH und zur finanztechnischen Abwicklung in ERP. **Sie ist jedoch nicht als Entscheidungshilfe zur Förderhöhe und Förderdauer zu betrachten;** die Bewilligungsentscheidung ist – ggfs. unter Berücksichtigung ermessenslenkender Weisungen - in Abhängigkeit von der individuellen Minderleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu treffen.

Sonderregelungen für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen:

Die §§ 90 und 131 SGB III sehen besondere Förderkonditionen für ältere (befristete längere Förderdauer), behinderte und schwerbehinderte Menschen vor. Die besonderen Vorschriften finden jedoch nur Anwendung, wenn die Voraussetzungen nach § 88 SGB III erfüllt sind.

Beratungsvermerk zur Entscheidung EGZ:

Der.....beantragte amfristgerecht einen EGZ gem. §16 SBGII i.V.m. §88 SGBIII für die Einstellung von Herrn/Frau..... als....ab.....

Voraussetzung für die Gewährung von EGZ sind eine erschwerte Vermittlung und eine Minderleistung des Arbeitnehmers. Die Vermittlung des/der ... ist durch erschwert.

Die Minderleistung hat der Arbeitgeber im eingereichten EGZ-Fragebogen ausführlich definiert. Die Defizite.....sind vorhanden. Minderleistung geht über die übliche Einarbeitung hinaus und wird mit der EGZ-Förderung ausgeglichen.

Der AG bietet einen befristeten/unbefristeten Arbeitsvertrag an, es handelt sich um eine sozialversicherungspflichtiges BV von....Std/W. Die Förderung ist geeignet, weil eine dauerhafte Eingliederung in Arbeit erreicht wird. Die Hilfsbedürftigkeit...wird beendet. Alternative Förderprodukte sind nicht zielführend. Der Arbeitgeber gibt den Zeitraum bis zur Erreichung der vollen Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz von....bis.....(Wochen, Monate) an.

Nach §89 SGBIII kann diene EGZ-Förderung für....Monate in Höhe von...% erfolgen. Die Dauer/Förderhöhe von ... % begründet sich