

Aktenzeichen:	II-1203.39, II-1203.40
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 03.05.2018

Arbeitsanleitung Nr. 018 Eingliederungszuschuss (EGZ), Umgang mit Förderanfragen und Verfahren

§ 88 SGB III - 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).

§ 89 SGB III - Höhe und Dauer der Förderung

Die Förderhöhe und die Förderdauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes (Minderleistung). Der Eingliederungszuschuss kann bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu zwölf Monate betragen. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, kann die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderung bis zum 31. Dezember 2019 begonnen hat.

§ 90 SGB III - Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen

(1) Für behinderte 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 § 104 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 2 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.

§ 91 SGB III - 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.

§ 92 SGB III - 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
1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
 2. eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
 3. das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,
 4. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, oder
 5. 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.

Zielsetzung

Für die Eingliederung besonders förderungsbedürftiger erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung steht bei Jobcenter team.arbeit.hamburg neben zahlreichen anderen Fördermöglichkeiten insbesondere der Eingliederungszuschuss (EGZ) zur Verfügung.

Das Ziel des EGZ ist die nachhaltige Integration von Arbeitnehmerkünd/-innen, die auf grund **vorhandener Vermittlungshemmnisse und Minderleistungen** einer geförderten Integration bedürfen.

Mit der Gewährung von EGZ soll unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit der/des eLb in Bezug auf die konkret zu besetzende Arbeitsstelle die Minderleistung ausgeglichen werden.

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines/ Ziele	5
2. Fördervoraussetzungen.....	5
2.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen.....	5
2.2 Förderfähiger Personenkreis	6
3. Förderhöhe und –dauer.....	6
3.1. Grundsätze zur Bestimmung der Förderhöhe und -dauer	6
3.2. Einzelheiten	6
3.2.1 EGZ gemäß § 89 ff SGB III i. V. m. § 16 (1) SGB II.....	6
3.2.2 Menschen mit Behinderungen.....	7
4. Antragstellung.....	7
5. Zeitarbeit.....	9
6. EGZ während Beschäftigungsverbot.....	10
7. Förderung der Eingliederung von Arbeitsuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht.....	10
8. Alternative Hamburger Modell prüfen.....	11
9. Verfahren	11
9.1 Bewilligung	11
9.2 Ablehnung	11
9.3 Status bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit	11
10. Geltung der Fachlichen Weisung EGZ.....	11

1. Allgemeines/ Ziele

Die Förderung mit EGZ ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung von Jobcenter team.arbeit.hamburg. Ein Rechtsanspruch auf diese Förderung besteht nicht.

Der Begriff Arbeitgeber ist umfassend zu verstehen. Das heißt, es ist unerheblich, ob der Arbeitgeber eine natürliche oder juristische Person, öffentlich- oder privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet ist oder welcher Branche der Arbeitgeber zugeordnet ist. Entscheidend ist, dass bei dem Arbeitgeber ein konkreter Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet zu besetzen ist, da die Minderleistung der/des eLb, bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz, im Vorfeld zu bestimmen ist.

Maßgeblich für die Förderung mit EGZ (§§ 88 - 92 SGB III) als finanzieller Nachteilsausgleich ist die Minderleistung der/des eLb in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz. Diese Minderleistung gilt es, durch die Förderung mit EGZ auszugleichen, um eine Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu realisieren.

Die Aushändigung der EGZ-Antragsunterlagen und die Buchung in COSACH erfolgt gemäß der Arbeitsanleitung Nr. 019.

**Antrag und Buchung
in Arbeitsanleitung 019**

2. Fördervoraussetzungen

2.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen

Zum Zeitpunkt der Antragstellung muss die/des eLb passive Leistungen nach dem SGB II durch das Jobcenter team.arbeit.hamburg beziehen.

Hilfebedürftigkeit

eLb, die auch Arbeitslosengeld I beziehen (Aufstockerinn/Aufstocker), können nicht durch Jobcenter team.arbeit.hamburg gefördert werden.

Weiterhin müssen die folgenden zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

Vermittlungshemmnisse

1. Die Vermittlung auf den 1. Arbeitsmarkt muss durch in der Person der/des eLb liegende Vermittlungshemmnisse erschwert sein
und
2. mit der Förderung soll eine Minderleistung auf dem konkreten Arbeitsplatz ausgeglichen werden.

Für die Arbeitsverhältnisse gelten die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen sowie die anwendbaren Tarifverträge oder, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht, die für vergleichbare Tätigkeiten ortsüblichen Arbeitsentgelte.

Seit dem 1. Januar 2017 gilt in Deutschland nach dem Mindestlohngesetz grundsätzlich ein Mindestlohn in Höhe von 8,84 € pro Stunde.

**Gesetzlicher
Mindestlohn**

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 SGB III waren, ist die Gewährung des Mindestlohns in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht erforderlich.

2.2 Förderfähiger Personenkreis

Die Förderung mit EGZ darf nur bei eLb mit Vermittlungshemmnissen erfolgen.

Beispiele für Vermittlungshemmnisse sind:

- nicht ausreichende schulische Qualifikation (z.B. fehlender Schulabschluss)
- nicht ausreichende berufliche Qualifikation (z.B. fehlender Berufsabschluss)
- nicht ausreichende Sprachkenntnisse (z.B. mangelnde Deutschkenntnisse oder Analphabetismus)
- Vermittlungsrelevante gesundheitliche Einschränkungen

Weitere individuelle Vermittlungshemmnisse können sich ergeben aus:

- Lange Dauer der Arbeitslosigkeit / fehlende Berufserfahrung
- Persönliche Rahmenbedingungen, zum Beispiel Arbeitszeiteinschränkungen hinsichtlich Lage und Verteilung der Arbeitszeit durch Pflege von Angehörigen oder Erziehung von Kindern.

3. Förderhöhe und –dauer

3.1. Grundsätze zur Bestimmung der Förderhöhe und -dauer

Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach der individuellen Leistungsfähigkeit der/des eLb in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. D.h. die Beurteilung der Minderleistung der/des eLb ergibt sich aus der Differenz der vorhandenen beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Dies gilt auch für funktionsbezogene Einschränkungen der/des eLb (z. B. „kann nicht schwer heben“). Vergleichsmaßstab ist damit das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes mit der Leistungsfähigkeit und den Integrationshemmnissen.

**Individuelle
Leistungsfähigkeit**

Die Entscheidung über die Förderung mit EGZ sowie die Begründung zur Förderhöhe und –dauer (Minderleistungen in Bezug auf die angestrebten Tätigkeiten) sind in VerBIS zwingend zu dokumentieren. Hier sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Bei funktionellen gesundheitlichen Einschränkungen ist auf das ärztliche Gutachten und bei Rahmenbedingungen ggf. auf das Profiling zu verweisen.

Dokumentation

Verlängerungen von bewilligten Förderungen sind grundsätzlich ausgeschlossen (Ausnahmen: Zeiten ohne Arbeitsentgelt wie Krankengeldbezug, Mutterschutz, etc.).

Keine Verlängerung

3.2. Einzelheiten

3.2.1 EGZ gemäß § 16 (1) SGB II i.V.m. § 89 ff SGB III

Die Förderhöhe kann bis zu 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für eine Dauer von bis zu 12 Monaten betragen, abhängig von der Ausprägung der auszugleichenden Minderleistung.

Im Rahmen des § 89 Satz 3 SGB III kann für ältere eLb ab Vollendung des 50. Lebensjahres die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, sofern entsprechende Minderleistungen auf dem konkreten Arbeitsplatz dies rechtfertigen. Hierzu muss das Arbeitsverhältnis jedoch bis spätestens zum 31.12.2019 beginnen.

Ü50

Im Anschluss an das Förderende ist eine ungefördernde Nachbeschäftigungszeit zu erfüllen; deren Dauer entspricht der Förderdauer, längstens jedoch 12 Monate. Ist die Dauer des Arbeitsvertrags befristet, muss die Vertragsdauer zwingend die Förderzeit und die Nachbeschäftigungszeit umfassen. Außerdem darf eine dauerhafte Eingliederung bei dem einstellenden Arbeitgeber nicht von vornherein ausgeschlossen sein.

Nachbeschäftigungszeit

3.2.2 Menschen mit Behinderungen

Für die Kundengruppen der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen (§ 90 Abs. 2 SGB III) und behinderten/schwerbehinderten Menschen (§ 90 Abs. 1 SGB III) gelten hinsichtlich der Dauer und Höhe die gesetzlichen Voraussetzungen.

Die maximal mögliche Förderhöhe und Förderdauer für die Kundengruppen beträgt:

Kundengruppe	Förderhöhe	Förderdauer
eLb mit Behinderungen und Schwerbehinderungen	max. 70%	max. 24 Monate
eLb, die durch ihre Schwerhinderung besonders betroffen sind	max. 70%	max. 60 Monate
eLb, die durch ihre Schwerhinderung besonders betroffen sind und das 55. Lebensjahr vollendet haben	max. 70%	max. 96 Monate

Bei schwerbehinderten eLb ist keine Nachbeschäftigungszeit erforderlich.

4. Antragstellung

Verhandlungen mit Arbeitgebern sollten mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt, nach Möglichkeit mit Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit einer Vollzeitbeschäftigung, geführt werden.

Um notwendige und hilfreiche Informationen über das Unternehmen zu erlangen, ist die Nutzung der Fachanwendung STEP unerlässlich und gegebenenfalls des Internets zulässig.

Für die Feststellung der entscheidungserheblichen Tatsachen, wie Umfang der Minderleistung, ist der „Fragebogen Fördervoraussetzungen SGB II“ obligatorisch zu verwenden. Der Fragebogen ist in VerBIS wie folgt aufrufbar: eLb aufrufen - Dokumentenverwaltung – Neues Dokument erstellen – Zentraler BK-Browser wird geöffnet; im Suchfeld „30769“ oder „EGZ“ eingeben – der Fragebogen erscheint. Der Fragebogen wird dem Arbeitgeber persönlich, per Fax oder E-Mail ohne vorherige Erfassung der Daten in COSACH zugeleitet. Als Tag der Antragstellung wird – wie bisher – der Anruf, die E-Mail oder der persönliche Kontakt in STEP und VerBIS erfasst. Nach Rücklauf des Fragebogens wird dieser Bestandteil des Antragsvorgangs. Erst jetzt werden die Daten in COSACH erfasst und der Antragsvordruck versandt.

Obligatorischer Fragebogen

Grundsätzlich gilt, dass dort, wo die Förderanfrage (persönlich, telefonisch oder schriftlich) eingeht, im Standort oder im gemeinsamen Arbeitgeber-Service (gAG-S), über Dauer und Höhe der Förderung entschieden und die Stellungnahme gefertigt wird. Beispiele:

**Umgang mit
Förderanfragen**

1. Erfolgt die Anfrage durch die/den eLb oder durch einen Arbeitgeber bei der Integrationsfachkraft (IFK) im Standort, hat diese über Dauer und Höhe zu entscheiden, die Stellungnahme zu fertigen und den Vorgang an das IntegrationsleistungsCenter (ILC) weiter zu leiten.
2. Erfolgt die Anfrage beim gAG-S, hat die IFK des gAG-S vor jeder Beratung bzw. Förderzusage im jeweils zuständigen Standort anzufragen, ob eine Förderung mit EGZ möglich ist und weitere zusätzliche, die Förderhöhe und –dauer beeinflussende Informationen zu erfragen.

Bei Eingang allgemeiner Anfragen von Arbeitgebern beim gAG-S nach Förderung mit EGZ und/oder dem Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung im Rahmen der Freien Förderung leitet die arbeitgeberorientierte IFK diese Anfrage an die bewerberorientierte IFK per unterminierte Aufgabe in VerBIS weiter, damit diese die passendere Förderung wählen kann. Vorrangig vor der Freien Förderung ist eine Prüfung der Förderung mit EGZ durchzuführen.

Die abschließende Bearbeitung von Doppelanfragen erfolgt durch die bewerberorientierte IFK.

Doppelanfragen

Es ist unbedingt erforderlich, dass Förderanfragen und die Auskünfte dazu nicht nur in VerBIS, sondern auch in STEP bei den Arbeitgeberdaten (siehe dazu auch Arbeitsanleitung Nr. 019) bei Eingang der Anfrage dokumentiert werden.

**Dokumentation in
VerBIS und STEP**

Ein entsprechender Vermerk sollte folgenden Inhalt haben:

- Name des Arbeitgebers (Betriebsnummer oder Kundennummer - aus STEP bzw. VerBIS zu ersehen)
- Name und Telefonnummer der Ansprechpartnerin/ des Ansprechpartners sowie
- Daten der/des eLb (Kundennummer, Name)
- Termin der Einstellung
- Einstellung zu Grunde liegende Funktion/Tätigkeit
- Höhe des Gehaltes

Für eLb gelten bezüglich der Antragstellung die Vorschriften des SGB II (§ 16 Abs 1 und § 37 Abs. 2).

**verspätete
Antragstellung**

Damit bestehen folgende Möglichkeiten:

- Leistungen können auch bei „verspäteter“ Antragstellung (d.h. z.B. bei EGZ auch nach Arbeitsaufnahme) ab Antragstellung bewilligt werden (aber nicht rückwirkend). Dabei besteht allerdings kein Anspruch auf eine entsprechende Bewilligung. Vielmehr bedarf es einer Ermessensentscheidung, die bei Abwägung aller Tatbestände auch zu einer Ablehnung führen kann.

- Grundsätzlich bestehen keine Bedenken, EGZ ab Antragstellung zu bewilligen, wenn der Tag des Ereignisses (Arbeitsaufnahme) und die Antragstellung auf einen Tag fallen.

5. Zeitarbeit

Bei Arbeitnehmerüberlassung sind folgende Besonderheiten zu beachten:

Zeitarbeit

Bei einem Leiharbeitsverhältnis tritt die Minderleistung typischerweise nicht bei dem Verleihbetrieb auf, sondern bei dem Entleihbetrieb. Dort erfolgt die Einarbeitung; die Herausforderung zur Behebung der Minderleistung stellt sich im Regelfall beim Entleihbetrieb. Auch die Vermittlung fehlender betriebsnotwendiger Fachkenntnisse übernimmt üblicherweise der Entleihbetrieb. Wenn sich der (finanzielle) Nachteil, den eine Minderleistung mit sich bringt, ausschließlich beim Entleihbetrieb auswirkt und nicht beim antragstellenden Arbeitgeber (Verleihbetrieb), liegen die Fördervoraussetzungen nicht vor (siehe auch Fachliche Weisungen 88.1 Abs. 2).

Eine Förderung von Leiharbeitsverhältnissen kann in Betracht kommen, wenn dem Verleihbetrieb durch die Einstellung der/des eLb tatsächlich ein finanzieller Nachteil entsteht.

Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn dem Entleihbetrieb für die Überlassung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers wesentlich günstigere als die üblichen Konditionen eingeräumt werden (Punkt a) oder der Verleihbetrieb einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung leistet (Punkte b bis d).

Beispiele:

- a. Günstigere Konditionen bezüglich der Preise (Entleihsätze bzw. Verrechnungssätze), die der Verleihbetrieb dem Entleihbetrieb in Rechnung stellt.
- b. Der Verleihbetrieb trägt die Kosten für notwendige Qualifizierung.
- c. Der Verleihbetrieb beteiligt sich in besonderem Maße an der Einarbeitung im Entleihbetrieb.
- d. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird durch eigenes Personal des Verleihbetriebs begleitet und intensiv unterstützt.

Bei der Gewährung eines Eingliederungszuschusses an Verleihbetriebe ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass der Verleihbetrieb 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 (Verleihbetrieb) Jobcenter team.arbeit.hamburg mitzuteilen (§ 60 Abs.1 Satz 1 Ziffer 2 SGB I). Bei einem Wechsel der Tätigkeit (beim bisherigen Entleihbetrieb oder einem anderen Entleihbetrieb) 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.

In der verleihfreien Zeit kann kein Eingliederungszuschuss gezahlt werden, da in dieser Zeit auch keine Minderleistung auszugleichen ist. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie für Urlaub. Entsteht der finanzielle Nachteil durch die

Übernahme notwendiger Qualifizierungskosten, sind diese Zeiten, auf denen die Förderentscheidung beruht (Abs. a-d), ebenfalls förderfähig.

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

6. EGZ während Beschäftigungsverbot

Tritt während des EGZ-Förderzeitraums ein Beschäftigungsverbot ein, so ergeben sich daraus keine Auswirkungen auf Dauer und Höhe der Förderung. Die Förderung wird weder verringert, verlängert, unterbrochen noch beendet.

**EGZ während
Beschäftigungsverbot**

7. Förderung der Eingliederung von Arbeitsuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht

Ein Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich auch für die berufliche Eingliederung von ausländischen eLb gezahlt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis oder als Asylbewerberin/Asylbewerber eine Aufenthaltsgestattung besitzen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen eine Beschäftigung zulassen und die Befristung des jeweiligen Aufenthaltstitels bzw. der Aufenthaltsgestattung dem Ziel und Zweck der Förderung nicht entgegensteht, den eLb 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.

**Fördervoraussetzungen
bei Ausländern mit
befristetem Aufenthalts-
recht**

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

**Prognose über den
weiteren Aufenthalt**

Bei ausländischen eLb, 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 eLb, die eine Aufenthaltserlaubnis als Ehepartnerin/Ehepartner besitzen.

Schließt der Arbeitgeber in den unter Punkt 7 Nr. 2 und 3 genannten Fällen mit der förderungsbedürftigen Person mit befristetem Aufenthalt 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

**Unbefristete
Arbeitsverhältnisse**

sieht in diesem Fall eine entsprechende Nebenbestimmung (Bedingung) im Sinne des § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X vor.

Auch bei Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses kommt – bei positiver Prognose - die Bewilligung eines Eingliederungszuschusses in Betracht. Punkt 3.2.1 dieser Arbeitsanleitung ist zu beachten.

**Befristete
Arbeitsverhältnisse**

8. Alternative Hamburger Modell prüfen

Im Falle einer Ablehnung von Anträgen auf Förderung mit EGZ ist stets die Möglichkeit der Förderung durch die Freie Förderung (Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung) durch die IFK zu prüfen. Arbeitgeberorientierte IFK setzen dafür in VerBIS bei der bewerberorientierten IFK eine unterminierte Aufgabe.

**alternative
Förderungen**

9. Verfahren

9.1 Bewilligung

Die EGZ-Unterlagen sind an das ILC zu senden. Zu den EGZ-Unterlagen gehören: Fragebogen (vgl. Nr. 4, S. 9), Antrag, Arbeitsvertrag, ggf. Handelsregistrauszug oder Gewerberegistrauszug (bei erstmaliger Beantragung), Stellungnahme/Entscheidung.

Verfahren

Damit im ILC die durch den gAG-S realisierten Eintritte identifiziert werden können, ist es erforderlich, dass die arbeitgeberorientierten IFK des gAG-S bei Antragsausgabe, Entscheidung und COSACH-Eingaben die Erfassung unter 12302 vornehmen und das Organisationszeichen der zuständigen bewerberorientierten IFK verwenden.

Zudem ist durch die arbeitgeberorientierten IFK des gAG-S auf der Stellungnahme zum Antrag auf EGZ „gAG-S“ neben der Unterschrift zu vermerken.

9.2 Ablehnung

Ist ein Antrag auf EGZ schriftlich abzulehnen, reicht es aus, dass der Fragebogen und/oder der Antrag zusammen mit der Stellungnahme/Entscheidung und ggf. weiteren Unterlagen (Arbeitsvertrag, VerBIS-Ausdrucke, etc.) an das ILC gesandt wird. Die Ablehnung muss hinreichend begründet sein. In VerBIS ist die Ablehnung zu vermerken.

9.3 Status bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit

ELb sind auch nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit nicht aus der Arbeitsvermittlung abzumelden, sondern bis zum Ende der Förderung arbeitsuchend zu führen (siehe auch S. 17 der Arbeitshilfe „Kundenabmeldung und Statuswechsel SGB II“).

10. Geltung der Fachlichen Weisung EGZ

Vertiefende Informationen zu dieser Arbeitsanleitung können ggf. in der gültigen Fachlichen Weisung zum EGZ der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der §§ 88 - 92 SGB III (FW-EGZ) nachgelesen werden.

**Geltung der
FW-EGZ**