

Aktenzeichen:	II-1203.39/ II-1203.40
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 02.08.2021

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 2023 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 - Förderungs Ausschluss 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 Arbeitnehmer:innen, die aufgrund vorhandener Vermittlungshemmnisse und Minderleistungen einer geförderten Integration bedürfen.

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

Allgemeine Hinweise

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II).

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines/ Ziele	5
2. Fördervoraussetzungen.....	6
2.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen.....	6
2.2 Förderfähiger Personenkreis	6
3. Förderhöhe und -dauer.....	7
3.1. Grundsätze zur Bestimmung der Förderhöhe und -dauer	7
3.2. Einzelheiten	7
3.2.1 EGZ gemäß § 16 (1) i. V. m. § 89 ff SGB III.....	7
3.2.2 Menschen mit Behinderungen.....	8
4. Antragstellung.....	8
5. Zeitarbeit.....	10
6. EGZ während Beschäftigungsverbot.....	11
7. Förderung der Eingliederung von Arbeitsuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht.....	11
8. Prüfung Hamburger Modell bei Ablehnung EGZ.....	12
9. Förderausschluss bei zwei Beschäftigungsverhältnissen	12
10. Zusammenarbeit mit dem ILC	12
10.1 Bewilligung	12
10.2 Ablehnung	13
10.3 Status bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit	13
11. Geltung der Fachlichen Weisung EGZ.....	13

1. Allgemeines/ Ziele

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des EGZ die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleichs für Arbeitgeber:innen (AG) geschaffen, wenn Arbeitnehmer:innen zu Beginn der Beschäftigung den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht entsprechen.

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

Der Begriff AG ist umfassend zu verstehen. Das heißt, es ist unerheblich, ob die AG eine natürliche oder juristische Person, öffentlich- oder privatrechtlich organisiert, erwerbswirtschaftlich oder gemeinnützig ausgerichtet oder welcher Branche die AG zugeordnet sind.

Maßgeblich für die Förderung mit EGZ (§§ 88 - 92 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)) als finanzieller Nachteilsausgleich ist die Minderleistung der ELB in Bezug auf einen konkreten Arbeitsplatz mit einem fest umrissenen Aufgabengebiet. 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.

Gemäß § 3 Abs. 2 sollen bei der Beantragung von Leistungen nach dem SGB II unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden. Hierbei sind insbesondere Instrumente/Maßnahmen zu wählen, die das Ziel der unmittelbaren Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben. Diese Verpflichtung besteht bereits vor Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit der:des ELB.

Die Förderung einer Beschäftigungsaufnahme mit einem EGZ ist bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen unverzüglich ohne Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit möglich.

Stellt sich im Nachhinein heraus, dass kein Leistungsanspruch nach dem SGB II besteht, muss der gewährte EGZ nicht aufgehoben oder zurückgefordert werden, wenn der Wiedereintritt der Hilfebedürftigkeit zu befürchten wäre. Voraussetzung hierfür ist eine in VerBIS dokumentierte Ermessensentscheidung durch die Integrationsfachkraft (IFK).

Soweit die Anträge auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und Kosten der Unterkunft freiwillig durch die:den ELB zurückgenommen wird/wurde, entfällt der Leistungszweck des unverzüglichen Angebots. Erfolgte die Rücknahme vor Beschäftigungsaufnahme ist durch die zuständige IFK die Rücknahme der Bewilligung der Förderung notwendig. Erfolgte die Rücknahme des Antrags nach Beschäftigungsaufnahme, ist durch die zuständige IFK die Aufhebung der Förderung einzuleiten.

**Antrag und Buchung
in Arbeitsanleitung Nr. 019**

**Unverzügliches
Maßnahmeangebot**

Hinsichtlich der Kundenabmeldung und des Statuswechsels sind die „VerBIS-Arbeitshilfe Kundenabmeldung und Statuswechsel“ bzw. die Informationen aus dem Qualitätssicherung-Portal („QS-Portal“) im team.arbeit.hamburg Intranet (Steuerung → Qualitätssicherung) zu beachten.

2. Fördervoraussetzungen

2.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen

Zum Zeitpunkt des leistungsbegründeten Ereignisses (Arbeitsaufnahme) müssen ELB passive Leistungen nach dem SGB II durch das Jobcenter team.arbeit.hamburg beziehen. Die Regelungen zum unverzüglichen Maßnahmeangebot sind zu beachten.

ELB, die aufstockend zum Arbeitslosengeld I Leistungen nach dem SGB II erhalten, können nicht durch Jobcenter team.arbeit.hamburg gefördert werden.

Weiterhin müssen die folgenden zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt muss durch in der Person der 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.

Das seit dem 01. Januar 2015 geltende Mindestlohngesetz (MiLoG) ist in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten und der gesetzliche Mindestlohn in der jeweils aktuell festgesetzten Höhe einzuhalten.

Der gesetzliche Mindestlohn muss in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht gezahlt werden, wenn die Arbeitnehmer:innen unmittelbar vor Beschäftigungsbeginn langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III waren.

Zu beachten ist der Vorrang von Branchenmindestlöhnen, z. B. in der Zeitarbeit oder in der Pflegebranche. Informationen zu Branchenmindestlöhnen sind auf der Internetseite des Zolls zu finden (www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-AEntG-Lohnuntergrenze-AUeG/Branchen-Mindestlohn-Lohnuntergrenze/branchen-mindestlohn-lohnuntergrenze).

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)

Hilfebedürftigkeit

Vermittlungshemmnisse

Gesetzlicher Mindestlohn

Branchenmindestlöhne

- 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, z.B. 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 ELB in Bezug auf den konkreten Arbeitsplatz. Die Beurteilung der Minderleistung von 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 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. Hierbei 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 bestehen bei Zeiten ohne Arbeitsentgelt wie Krankengeldbezug und Mutterschutz. Die Förderdauer wird um diese Zeiträume verlängert.

**Grundsatz
keine Verlängerung**

Kurzarbeitergeld (Kug) stellt kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) dar. Erhalten die Arbeitnehmer:innen neben Kug auch Arbeitsentgelt, ist die Gewährung eines EGZ nicht ausgeschlossen. Bemessungsgrundlage ist das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt. EGZ ist daher bei Gewährung von Kug in den betroffenen Monaten geringer.

Kurzarbeitergeld (Kug)

3.2. Einzelheiten

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

Die Förderhöhe kann bis zu 50% des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts für eine Dauer von bis zu zwölf Monaten betragen, abhängig von der Ausprägung der ausgleichenden 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 31.12.2023 beginnen.

Ü 50

Im Anschluss an das Förderende ist eine ungefördernde Nachbeschäftigungszeit zu erfüllen; deren Dauer entspricht der Förderdauer, längstens jedoch zwölf 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 AG nicht von vornherein ausgeschlossen sein.

Nachbeschäftigungszeit

3.2.2 Menschen mit Behinderungen

Für die Kund:innengruppen 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 Kund:innengruppen beträgt:

Kund:innengruppe	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

Bei EGZ-Anträgen gilt das Wohnortprinzip, d. h. zuständig für die Antragsannahme und -bearbeitung ist dasjenige Jobcenter, in dem die ELB ihren Wohnsitz haben. Der Betriebssitz der AG muss sich in der Bundesrepublik Deutschland befinden. Verhandlungen mit AG sollten mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt, nach Möglichkeit mit Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit einer Vollzeitbeschäftigung, geführt werden.

Wohnortprinzip

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 AG 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

Obligatorischer Fragebogen

erfasst. Nach Rücklauf des Fragebogens wird dieser Bestandteil des Antragsvorgangs. Erst jetzt werden die Daten in COSACH erfasst und der Antragsvordruck versandt.

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.

**Umgang mit
Förderanfragen**

Beispiele:

1. Erfolgt die Anfrage durch die ELB oder durch AG 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 AG 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 passgenaue Förderung wählen kann. Eine Förderung mittels EGZ ist vorrangig vor Leistungen der Freien Förderung.

Die abschließende Bearbeitung von Doppelanfragen erfolgt durch die bewerberorientierte IFK.

Doppelanfragen

Förderanfragen und die Auskünfte hierzu sind nicht nur in VerBIS, sondern auch in STEP bei den Arbeitgeberdaten (siehe dazu auch Arbeitsanleitung Nr. 019) bei Eingang der Anfrage zu dokumentieren.

**Dokumentation in
VerBIS und STEP**

Ein entsprechender Vermerk sollte folgenden Inhalt haben:

- Name der AG (Betriebsnummer oder Kundennummer - aus STEP bzw. VerBIS zu ersehen)
- Name und Telefonnummer der Ansprechpartner:innen sowie
- Daten der 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).

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.

**Verspätete
Antragstellung**

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 bei antragstellenden AG (Verleihbetriebe), 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 ELB tatsächlich ein finanzieller Nachteil entsteht.

Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn dem Entleihbetrieb für die Überlassung der Arbeitnehmer:innen 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 Arbeitnehmer:innen werden durch eigenes Personal des Verleihbetriebs begleitet und intensiv unterstützt.

Bei der Gewährung eines EGZ 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 der AG (Verleihbetriebe) Jobcenter team.arbeit.hamburg mitzuteilen (§ 60 Abs.1 Satz 1 Ziffer 2 Sozialgesetzbuch Erstes Buch (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 Arbeitnehmer:innen in gleicher Tätigkeit den Entleihbetrieb wechseln.

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

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

**Fördervoraussetzungen
bei Arbeitssuchenden
mit befristetem
Aufenthaltsrecht**

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 Ehepartner:innen besitzen.

**Prognose über den
weiteren Aufenthalt**

Schließen die AG in den unter Punkt 7 Nr. 2 und 3 genannten Fällen mit förderungsbedürftigen Personen mit befristetem Aufenthalt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis,

**Unbefristete
Arbeitsverhältnisse**

kann davon ausgegangen werden, dass beide Parteien damit ihren Willen zur dauerhaften beruflichen Eingliederung zum Ausdruck bringen. Im Falle einer positiven Prognose zum weiteren erlaubten Aufenthalt steht der befristete Aufenthaltstitel einer Bewilligung nicht entgegen. Dies gilt selbst dann, wenn sich aufgrund der festgestellten Minderleistungen eine Förderdauer ergibt, die über den (vorläufig) erlaubten Aufenthalt hinausgeht. Die Auflage im Bewilligungsbescheid sieht in diesem Fall eine entsprechende Nebenbestimmung (Bedingung) im Sinne des § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X vor.

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

**Befristete
Arbeitsverhältnisse**

8. Prüfung Hamburger Modell bei Ablehnung EGZ

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. Arbeitgeber:innenorientierte IFK setzen dafür in VerBIS bei der bewerber:innenorientierten IFK eine unterminierte Aufgabe.

**Alternative
Förderungen**

9. Förderausschluss bei zwei Beschäftigungsverhältnissen

Eine parallele Förderung von zwei Beschäftigungsverhältnissen mit EGZ ist ausgeschlossen. Laut den Fachlichen Weisungen EGZ setzt die Gewährung von EGZ die Prognose voraus, dass durch die Beschäftigung eine dauerhafte Eingliederung erreicht wird. Auf die Beendigung der Hilfebedürftigkeit kommt es hierbei nicht an.

Parallele Beschäftigungsverhältnisse

Beispiel: ELB nimmt am 01.04. eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit auf, für die eine Förderung mit EGZ bewilligt wird. Am 01.06. beginnt eine weitere Teilzeitbeschäftigung, für die der AG EGZ beantragt. Der Antrag ist abzulehnen.

Ebenso ist eine zeitgleiche Förderung einer Beschäftigung mit EGZ und einer weiteren als Probebeschäftigung nach § 16f oder nach § 46 SGB III nicht möglich.

**Probebeschäftigung
§ 16f bzw. § 46 SGB III**

Beispiel: ELB nimmt am 01.05. eine Beschäftigung auf, für die EGZ bewilligt wird. Am 01.08. beginnt sie:er eine weitere Beschäftigung, für die eine Förderung als Probebeschäftigung beantragt wird. Dieser Antrag ist abzulehnen. Das Ziel einer Probebeschäftigung, die betriebliche Erprobung im Sinne einer Prüfung der Eignung und Belastbarkeit für eine konkrete Arbeit, wird durch die erste, mit EGZ geförderte Beschäftigung bereits erreicht.

10. Zusammenarbeit mit dem ILC

10.1 Bewilligung

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

Verfahren

Die Unterlagen sind nur vollständig an das ILC zu übersenden.

Folgende vollständig ausgefüllten Unterlagen sind per E-AKTE an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X914):

- Fragebogen „Fördervoraussetzungen SGB II“
- EGZ-Antrag SGB II
- Arbeitsvertrag (unterschrieben von beiden Vertragsparteien)
- EGZ Stellungnahme und Entscheidung SGB II

10.2 Ablehnung

Ablehnungsbescheide werden durch das ILC erstellt. Für die Erstellung eines Ablehnungsbescheides ist es erforderlich, dass die IFK dem ILC eine detailliert rechtlich begründete Stellungnahme zur Verfügung stellt. Aus der Stellungnahme müssen die Gründe hervorgehen, die zu einer Ablehnung geführt haben.

Folgende vollständig ausgefüllten Unterlagen sind per E-AKTE an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X914):

1. Wenn bereits nach Vorlage/Prüfung des Fragebogens Fördervoraussetzungen SGB II eine negative Entscheidung getroffen werden soll, muss der EGZ-Antrag SGB II und der Arbeitsvertrag nicht vorliegen. Folgende Unterlagen müssen in diesem Fall vorgelegt werden:
 - Fragebogen „Fördervoraussetzungen SGB II“
 - EGZ Stellungnahme und Entscheidung SGB II
2. Sollte eine Förderung nach Vorlage des Fragebogens „Fördervoraussetzungen SGB II“ zunächst befürwortet werden, werden die AG durch die IFK aufgefordert, den übersandten EGZ-Antrag SGB II und den von beiden Vertragsparteien unterschriebenen Arbeitsvertrag einzureichen. Ergibt die Prüfung der eingereichten Antragsunterlagen, dass die Fördervoraussetzungen nicht vorliegen, müssen folgende Unterlagen in diesem Fall vorgelegt werden:
 - Fragebogen „Fördervoraussetzungen SGB II“
 - EGZ-Antrag SGB II
 - Arbeitsvertrag
 - EGZ Stellungnahme und Entscheidung SGB II

10.3 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 dazu Arbeitshilfe „Kundenabmeldung und Statuswechsel SGB II“).

11. 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.