jobcenter
team.arbeit.hamburg

Aktenzeichen:	II-1203.39/ II-1203.40
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 13.08.2026

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 55. Lebensjahr vollendet haben, kann die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderung bis zum 31. Dezember 2028 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 § 187 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 ELB, 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.

Hinweise

Datenschutz:
Bei der Aktenführung und Speicherung von Unterlagen in den IT-Fachverfahren sind die Vorgaben zur Anlage, Aufbau und Führung in der Handlungsanweisung 03/2006 sowie die Regelungen im Umgang mit der E-AKTE gemäß der Handlungsanweisung 02/2018 zu beachten und einzuhalten (Intranet → Hilfe und Recht → Handlungsanweisungen).

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des SGB II.

Informationsfreiheitsgesetz (IFG):
Diese Arbeitsanleitung enthält mindestens eine Verlinkung zu oder einen Verweis auf Informationen, auf die nur im internen Dienstgebrauch zugegriffen werden kann. Unter den Voraussetzungen des IFG können diese Informationen separat zur Verfügung gestellt werden.

jobcenter
team.arbeit.hamburg

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines/ Ziele 5
2. Fördervoraussetzungen 5
2.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen 5
2.2 Förderfähiger Personenkreis 6
2.3 Ermessensentscheidung 7
3. Förderhöhe und -dauer 8
3.1 Grundsätze zur Bestimmung der Förderhöhe und -dauer 8
3.2 Einzelheiten 8
3.2.1 EGZ gemäß § 16 Abs. 1 i. V. m. § 89 ff SGB III 8
3.2.2 Menschen mit Behinderungen 9
3.2.3 Rehabilitand:innen 9
4. Antragstellung 9
5. Zeitarbeit 12
6. EGZ während Beschäftigungsverbot 13
7. Förderung der Eingliederung von Arbeitsuchenden mit befristetem Aufenthaltsrecht 13
8. Prüfung Hamburger Modell bei Ablehnung EGZ 13
9. Förderausschluss bei zwei Beschäftigungsverhältnissen 13
10. Zusammenarbeit mit dem ILC 14
10.1 Bewilligung 14
10.2 Ablehnung 14
11. Status bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit 15
12. Geltung der Fachlichen Weisung EGZ 15

1. Allgemeines/ Ziele

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des EGZ die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleichs für Arbeitgebende (AG) geschaffen, wenn ELB 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.

2. Fördervoraussetzungen

2.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen

Hilfebedürftigkeit

Zum Zeitpunkt des leistungsbegründenen 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. Die erforderliche betriebsübliche Einarbeitung begründet keine Minderleistung. Wird arbeitsvertraglich für die Einarbeitungszeit eine Vergütung vereinbart, die bereits die geminderte Leistungsfähigkeit berücksichtigt, liegt keine Minderleistung vor.

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.

Gesetzlicher Mindestlohn

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 in den Arbeitsverträgen einzuhalten.

Hinweise zur Umrechnung vom Mindest-Stundenlohn in Mindest-Monatslohn und umgekehrt finden sich in den Fachlichen Weisungen (FW) zum EGZ unter der Randziffer 88.30.

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.

Branchenmindestlöhne

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

Vermittlungshemmnisse

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:

- langer Dauer der Arbeitslosigkeit/ fehlender (oder nicht verwertbarer) Berufserfahrung

Aus einer Arbeitszeiteinschränkung aufgrund der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen als solches resultiert kein persönliches Vermittlungshemmnis. Die Einschränkung beruht auf äußeren Rahmenbedingungen und ist nicht auf die Person selbst zurückzuführen. Sie kann somit eine Förderung mit EGZ nicht begründen.

Unverzügliches Maßnahmeangebot

Gemäß § 3 Abs. 2 sollen bei der Beantragung von Leistungen nach dem SGB II unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden. Vorrangig sollen Instrumente/ Maßnahmen eingesetzt werden, die eine unmittelbare Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit ermöglichen. Diese Verpflichtung besteht bereits vor Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit der 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 die Bewilligung des EGZ nicht aufgehoben oder zurückgefordert werden, wenn der Wiedereintritt der Hilfebedürftigkeit zu befürchten wäre. Voraussetzung hierfür ist eine im Fachverfahren VerBIS dokumentierte Ermessensentscheidung durch die Integrationsfachkraft (IFK).

Soweit die Anträge auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und Kosten der Unterkunft durch ELB zurückgenommen wurden, entfällt der Leistungszweck des unverzüglichen Angebots. Erfolgte die Rücknahme vor Beschäftigungsaufnahme, ist durch die zuständige IFK die Möglichkeit der Rücknahme der Bewilligung der Förderung zu prüfen. Erfolgte die Rücknahme des Antrags nach Beschäftigungsaufnahme, ist durch die zuständige IFK die Möglichkeit der Aufhebung der Bewilligung zu prüfen.
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.

Vermittlungsvorrang

Die Vermittlung in Ausbildung und Erwerbstätigkeit und deren unmittelbare Förderung haben somit grundsätzlich Vorrang, es sei denn, eine andere Leistung ist für die dauerhafte Eingliederung erforderlich. Der Vermittlungsvorrang gilt insbesondere nicht für ELB, die

- geringqualifiziert sind und einen Berufsabschluss im Rahmen einer Ausbildung oder berufsabschlussbezogenen beruflichen Weiterbildung nach § 81 Abs. 2 SGB III erwerben bzw. erwerben wollen oder
- geringqualifiziert sind und an einer nach § 81 Abs. 1 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen bzw. voraussichtlich teilnehmen werden oder
- über nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse (mindestens Sprachniveau B1) verfügen und die Teilnahme am Integrationskurs nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder an der berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes erfolgen soll.

Andere Leistungen (z. B. AVGS-MAT, MAG, AGH) können ebenfalls vorrangig sein, wenn diese für eine dauerhafte Eingliederung der ELB erforderlich sind. Diese Erforderlichkeit ist durch die IFK im Rahmen einer Prognoseentscheidung im Fachverfahren VerBIS zu dokumentieren.

2.3 Ermessensentscheidung

Der Eingliederungszuschuss ist bezüglich des Ob (Förderung ja/nein) und Wie (Förderdauer und -höhe) eine Ermessensleistung. Das Ermessen ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls und des Zwecks der Förderung (finanzieller Nachteilsausgleich durch den minderleistungsbedingt erhöhten Einarbeitungsaufwand zu Beginn der Beschäftigung) auszuüben. Dabei ist vor allem auch der Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.
Ein Antrag auf Förderung ist abzulehnen, wenn ein Eingliederungsbedürfnis nicht besteht. Ein Eingliederungsbedürfnis besteht insbesondere dann nicht, wenn ein überwiegendes Interesse von AG an der Einstellung besteht. In solchen Fällen kann davon ausgegangen werden, dass ELB auch ohne Förderung eingestellt worden wären, z.B. bei der Einstellung

- von Verwandten
- als Geschäftsführer:in
- einer Person, die am Unternehmen beteiligt ist (z.B. Gesellschafter:innen)

Zur Ermittlung der Förderhöhe und -dauer steht im IT-Fachverfahren COSACH im Verfahrenszweig BEH hinter der Registerkarte „Auswahlermessen“ eine Entscheidungshilfe zur Verfügung. Diese bietet Unterstützung in der Ermessensausübung. Deren Anwendung ist freiwillig.

3. Förderhöhe und -dauer

3.1 Grundsätze zur Bestimmung der Förderhöhe und -dauer

Individuelle Leistungsfähigkeit

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, Kenntnissen, 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.

Dokumentation

Die Entscheidung über die Förderung mit EGZ sowie die Begründung zur Förderhöhe und -dauer (Minderleistungen in Bezug auf die angestrebten Tätigkeiten) sind im Fachverfahren VerBIS zu dokumentieren. Die vorgenommene Ermessensauslegung ist dabei nachvollziehbar darzustellen. Eine Dokumentationspflicht besteht auch bei negativen Förderentscheidungen. Bei funktionellen gesundheitlichen Einschränkungen ist auf das ärztliche Gutachten und bei Rahmenbedingungen ggf. auf das Profiling zu verweisen.

Grundsatz keine Verlängerung

Verlängerungen von bewilligten Förderungen sind grundsätzlich ausgeschlossen. Ausnahmen bestehen bei Zeiten ohne Arbeitsentgelt wie Krankengeldbezug und Mutterschutz. Die Förderdauer wird um diese Zeiträume verlängert.

Kurzarbeitergeld

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.

3.2 Einzelheiten

3.2.1 EGZ gemäß § 16 Abs. 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 auszugleichenden Minderleistung.

Ü 55

Im Rahmen des § 89 Satz 3 SGB III kann für ältere ELB ab Vollendung des 55. 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 31.12.2028 beginnen.

Nachbeschäftigungszeit

Im Anschluss an das Förderende ist eine ungeförderte Nachbeschäftigungszeit zu erfüllen; deren Dauer entspricht der Förderdauer, längstens jedoch zwölf Monate.

Ist die Dauer des Arbeitsvertrages befristet, muss die Vertragsdauer die Förderzeit und die Nachbeschäftigungszeit umfassen. Außerdem darf eine dauerhafte Eingliederung bei dem einstellenden AG nicht von vornherein ausgeschlossen sein.

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 Höhe und Dauer die gesetzlichen Voraussetzungen.
Die maximal mögliche Förderhöhe und -dauer für die Kund:innengruppen beträgt:

Kund:innengruppe	Förderhöhe	Förderdauer
ELB mit Behinderungen und Schwerbehinderungen (§ 90 Abs. 1 SGB III)	max. 70 %	max. 24 Monate
ELB, die durch ihre Schwerbehinderung besonders betroffen sind (§ 90 Abs. 2 Satz 1 SGB III)	max. 70 %	max. 60 Monate
ELB, die durch ihre Schwerbehinderung besonders betroffen sind und das 55. Lebensjahr vollendet haben (§ 90 Abs. 2 Satz 2 SGB III)	max. 70 %	max. 96 Monate

Bei schwerbehinderten ELB ist keine Nachbeschäftigungszeit erforderlich.

3.2.3 Rehabilitand:innen

Rehabilitand:innen

Für ELB, die durch Rehabilitationsträger (z.B. Agentur für Arbeit und Deutsche Rentenversicherung) als Rehabilitand:innen identifiziert wurden und damit diesen Status inne haben, liegt die Leistungsverantwortung für die Förderung bei dem Rehabilitationsträger. Näheres hierzu ist in der Arbeitsanleitung Nr. 013 „Berufliche Rehabilitation von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten“ geregelt.

Der Rehabilitand:innen-Status ist gegeben, wenn der zuständige Rehabilitationsträger den Antrag auf Durchführung eines Rehabilitationsverfahrens positiv beschieden hat. Solange keine positive Bescheidung eines Antrags vorliegt, können Eingliederungszuschüsse in eigener Zuständigkeit eingesetzt werden.

4. Antragstellung

Wohnortprinzip

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

Obligatorischer Fragebogen

Für die Feststellung der entscheidungserheblichen Tatsachen, wie Umfang der Minderleistung, ist der „Fragebogen Fördervoraussetzungen SGB II“ obligatorisch zu verwenden. Vorrangig soll der Fragebogen von den AG über die eServices abgerufen werden. Entsprechend sind AG auf die eServices (https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/eingliederungszuschuss-zur-foerderung-arbeitsaufnahme) zu verweisen. Alternativ kann der Fragebogen dem AG persönlich, per Fax oder E-Mail (ohne vorherige Erfassung der Daten in COSACH) zugeleitet werden. Der Fragebogen ist im Fachverfahren VerBIS wie folgt aufrufbar: ELB aufrufen → Dokumentenverwaltung → Neues Dokument erstellen → Zentraler BK-Browser wird geöffnet; im Suchfeld „30769“ oder „EGZ“ eingeben → der Fragebogen erscheint.
Als Tag der Antragstellung wird – wie bisher – der Anruf, die E-Mail oder der persönliche Kontakt in den Fachverfahren 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. Zum Verfahren wird im Übrigen auf die „Buchungshilfen COSACH“ verwiesen. Diese sind im Intranet (Vermittlung → „Buchungshilfen COSACH“ → Buchung des Eingliederungszuschusses) als Video sowie als PDF-Datei verfügbar.

Kooperationsplan

Die Eingliederungsleistung EGZ soll in den Kooperationsplan aufgenommen werden (vgl. hierzu Punkt 6 in den Fachlichen Weisungen zu § 15 SGB II).

Umgang mit Förderanfragen

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, die Registerkarte „Förderung entscheiden“ ausgefüllt und der Vorgang an das IntegrationsleistungsCenter (ILC) weitergeleitet wird.
Beispiele:

- Erfolgt die Anfrage durch die ELB oder durch die AG bei der IFK im Standort, hat diese über Dauer und Höhe zu entscheiden.
- Erfolgt die Anfrage beim gAG-S, entscheidet der gAG-S grundsätzlich eigenständig (ohne Rücksprache mit der regional zuständigen IFK) über Dauer und Höhe.

Vorrangigkeit

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 arbeitgeber:innenorientierte IFK diese Anfrage an die bewerberorientierte IFK per unterminierter Aufgabe im Fachverfahren VerBIS weiter, damit diese die passgenaue Förderung wählen kann. Eine Förderung mittels EGZ ist vorrangig vor Leistungen der Freien Förderung.

Doppelanfragen

Die abschließende Bearbeitung von Doppelanfragen (Anfragen, die sowohl bei der bewerberorientierten IFK, als auch beim gAG-S eingehen) erfolgt durch die bewerberorientierte IFK.

Dokumentation in VerBIS und STEP

Förderanfragen und die Auskünfte hierzu sind zur Vermeidung von Parallelbearbeitungen nicht nur im Fachverfahren VerBIS, sondern auch in STEP bei den AG-Daten bei Eingang der Anfrage zu dokumentieren.
Ein entsprechender Vermerk sollte folgenden Inhalt haben:

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

Verspätete Antragstellung

- Leistungen können auch bei „verspäteter“ Antragstellung (d. h. 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.

Antragstellung durch Bevollmächtigte

Wird die Förderung mit EGZ durch von AG bevollmächtigte Wirtschaftsunternehmen beantragt, ist in jedem Einzelfall durch die IFK bzw. den gAG-S zu prüfen, wie diese Dienstleistung vergütet wird. Die aufwandsbezogene Vergütung der Dienstleistung darf nicht aus dem gewährten EGZ finanziert werden.
Zudem sind von der Bewilligung des EGZ abhängige Provisionen unzulässig.

Nach der Antragstellung ist zu prüfen, ob eine Vollmacht der AG für das beantragende Unternehmen vorliegt und die Fördervoraussetzungen grundsätzlich erfüllt sind. Liegen diese vor, ist die konkrete einzelvertragliche Ausgestaltung der Vergütung der Dienstleistung, anhand entsprechender Dokumente, durch bevollmächtigte Wirtschaftsunternehmen oder durch vollmachtgebende AG nachzuweisen.
Das Ergebnis der Prüfung ist durch die IFK bzw. den gAG-S im Fachverfahren VerBIS zu dokumentieren.

Lassen die eingereichten Dokumente eindeutig erkennen, dass keine Vergütung aus dem EGZ und keine erfolgsabhängige Provision vereinbart wurde, kann eine Förderung grundsätzlich in Betracht kommen.

Sollte bei einer Einzelfallprüfung nicht eindeutig erkennbar sein, dass die Vergütungskriterien zulässig sind, muss vor der Förderentscheidung die Regionaldirektion Nord (RD N) eingeschaltet werden. Der Hinweis zu dem betroffenen Förderfall ist durch die zuständige IFK bzw. den gAG-S an das Team-Postfach X914 (BA-

team-arbeit-hamburg-ILC-X914) zu senden. Die Weiterleitung an die RD N erfolgt anschließend durch X914.

5. Zeitarbeit

Bei Arbeitnehmer:innenüberlassung sind folgende Besonderheiten zu beachten:
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 FW zum EGZ Randziffer 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 Nr. 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 (Punkte 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.

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 der Bewilligungsbescheid mit einer Nebenbestimmung im Sinne des § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X ("auflösende" Bedingung) zu versehen. Die Information, dass die Nebenbestimmung in den Bewilligungsbescheid aufzunehmen ist, erfolgt durch die IFK in COSACH im jeweiligen Förderfall über den Reiter „Förderung entscheiden“. In den Bemerkungen zur Frage 11 „Liegen die ausländerrechtlichen Voraussetzungen vor?“, ist der Hinweis „Bitte die Nebenbestimmung zum Aufenthaltsrecht im Bewilligungsbescheid aufnehmen“ einzutragen.

8. Prüfung Hamburger Modell bei Ablehnung EGZ

Alternative Förderungen

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.

9. Förderausschluss bei zwei Beschäftigungsverhältnissen

Parallele Beschäftigungsverhältnisse

Eine parallele Förderung von zwei Beschäftigungsverhältnissen mit EGZ ist ausgeschlossen. Laut FW zum 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.

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

Probebeschäftigung § 46 SGB III

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

Beispiel: Der:die 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 Probeschäftigung beantragt wird. Dieser Antrag ist abzulehnen. Das Ziel einer Probeschäftigung, 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

Auf die Nutzung der Förderlandkarte (im Buchungsportal) zum EGZ, insbesondere die „COSACH-Klickanleitung EGZ“ und das Zuweisungsverfahren, sowie auf das Video bzw. die PDF-Datei im Intranet wird allgemein verwiesen.

10.1 Bewilligung

Verfahren

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.

Folgende vollständig ausgefüllten Unterlagen sind unter der Akte Förderung – 12302 bei der Kundennummer der:des ELB abzulegen und an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X914):

- Fragebogen „Fördervoraussetzungen SGB II“
- EGZ-Antrag SGB II
- Arbeitsvertrag (unterschrieben von beiden Vertragsparteien)
- EGZ Registerkarte „Förderung entscheiden“ ausgefüllt und bestätigt, inklusive Angabe zur Förderdauer und -höhe

Die Unterlagen sind nur vollständig an das ILC zu übersenden.

10.2 Ablehnung

Im Fall einer Ablehnung ist bei der Buchung in COSACH eine negative Förderentscheidung auf der Registerkarte „Förderung entscheiden“ vorzunehmen und zu bestätigen.

Ablehnungsbescheide werden durch das ILC erstellt. Für die Erstellung eines Ablehnungsbescheides ist es erforderlich, dass die IFK dem ILC eine detaillierte rechtlich begründete ausgefüllte Registerkarte „Förderung entscheiden“ zur Verfügung stellt. Aus der Registerkarte „Förderung entscheiden“ müssen die Gründe hervorgehen, die zu einer Ablehnung geführt haben.

Folgende vollständig ausgefüllten Unterlagen sind unter der Akte Förderung – 12302 bei der Kundennummer der:des ELB abzulegen und an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X914):

1. Wenn bereits nach Vorlage/Prüfung des Fragebogens „Fördervoraussetzungen SGB II“ eine negative Entscheidung getroffen werden soll, müssen der EGZ-Antrag SGB II und der Arbeitsvertrag nicht vorliegen.
   Folgende Unterlagen müssen in diesem Fall vorgelegt werden:
   - Fragebogen „Fördervoraussetzungen SGB II“
   - EGZ Registerkarte „Förderung entscheiden“ mit einer negativen, bestätigten Förderentscheidung
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 Registerkarte „Förderung entscheiden“ mit einer negativen, bestätigten Förderentscheidung

11. 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“).

12. Geltung der Fachlichen Weisung EGZ

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