

Änderungen zum 20.12.2016

- Die Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma kann nur mit EGZ gefördert werden, wenn der Verleiher das Entstehen eines finanziellen Nachteiles nachweisen kann.
- Fehlende Deutschkenntnisse können sowohl eine Minderleistung als auch eine erschwerte Vermittlung begründen.
- Hinweise zur Förderung befristeter Arbeitsverhältnisse
- Hinweise zur Förderung von Verwandten und Verschwägerten
- Ein befristeter Aufenthaltstitel steht einer Förderung grundsätzlich nicht entgegen.
- Änderung der Mindestloohnhöhe
- Anpassung der Gültigkeit der Weisungen bis zum 31.07.2017

Inhaltsverzeichnis

A.	Weisungen.....	3
1.	Allgemeines	3
2.	Fördervoraussetzungen.....	3
2.1	Förderungsfähiger Personenkreis	3
2.2	erschwerte Vermittlung	3
2.3	Minderleistung	4
2.4	Ermessen	4
2.5	Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse	5
2.6	Wochenarbeitszeit	5
2.7	Umwandlung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.....	5
2.8	Förderung von befristeten Arbeitsverhältnissen	5
2.9	Förderung der Eingliederung von Personen mit befristeten Aufenthaltsrechten	6
2.10	Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber.....	6
2.11	Förderung von Verwandten und Verschwägerten.....	6
2.12	Förderung von Zeitarbeitsfirmen	7

3.	Förderausschluss	8
3.1	Verstoß gegen Rechtsnormen	8
3.2	Verspätete Antragsstellung	9
3.3	Keine Förderung von bestehenden Arbeitsverhältnissen	9
3.4	Förderketten.....	9
3.5	Ausschlussgründe gem. § 92 Abs. 1 SGB III	9
4.	Höhe und Dauer der Förderung bei Menschen ohne Behinderung.....	10
4.1	Förderhöhe	10
4.2	Förderdauer.....	10
5.	Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses.....	11
5.1	Bemessung	11
5.2	tarifliches bzw. ortsübliches Arbeitsentgelt	11
6.	Verfahren.....	11
6.1	Weiterleitung von Anträgen an JBC.31	11
6.2	Hinweise zur Bescheid-Erteilung:	12
6.3	Dokumentation.....	12
6.2	Rückforderung.....	13
B.	Leistungen des Jobcenters Wuppertal im Überblick.....	13
C.	Gesetzestexte	14

A. Weisungen

1. Allgemeines

Die nachfolgenden Weisungen informieren über die Fördervoraussetzungen und definieren Förderdauer und Förderhöhe für das Jobcenter Wuppertal.¹

Bitte beachten Sie auch die Übersicht über die einzelnen Förderkonditionen unter Teil B).

2. Fördervoraussetzungen

2.1 Förderungsfähiger Personenkreis

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

2.2 erschwerte Vermittlung

Als Tatbestandsmerkmale einer erschwerten Vermittlung gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerberinnen oder Bewerbern, die in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers begründet sind.

Gründe für eine erschwerte Vermittlung können unter anderem sein (keine abschließende Aufzählung):

- die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- gesundheitliche Einschränkungen
- fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss.
- unzureichende Deutschkenntnisse bei Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund; dies betrifft sowohl Drittstaatsangehörige, insbesondere Personen mit anerkanntem Fluchthintergrund, als auch Personen aus dem EU-Ausland.

Eine erschwerte Vermittlung aufgrund fehlender Berufserfahrung kann auch dann vorliegen, wenn Berufserfahrungen zwar vorhanden, jedoch für die Beschäftigung, die gefördert werden soll, nicht verwertbar sind. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht in seinem/ihrem ursprünglich erlernten Beruf tätig war, sondern (ausschließlich oder überwiegend) berufsfremde Tätigkeiten ausgeübt hat. Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob die Vermittlungsbemühungen zusätzlich oder in erster Linie auf die zuletzt ausgeübte berufsfremde

¹ Die Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit hat für den zugelassenen kommunalen Träger lediglich Empfehlungscharakter. Die Empfehlungen wurden diesen ermessenslenkenden Weisungen jedoch zugrunde gelegt.

Beschäftigung ausgerichtet sind, wenn dadurch zum Beispiel unterwertige Beschäftigung vermieden wird (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 SGB III).

2.3 Minderleistung

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

Die Beurteilung der Minderleistung ergibt sich aus der Differenz der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Bewerber oder Bewerberinnen im Verhältnis zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes.

Sowohl zu der Minderleistung, als auch zu dem Tatbestandsmerkmal der erschwerten Vermittlung soll das Anschreiben des Arbeitgebers „EGZ_Anschreiben_Minderleistungsausgleich“ Angaben enthalten.

Unzureichende Deutschkenntnisse können ein Vermittlungshemmnis darstellen und - abhängig von den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes - gleichzeitig eine Minderleistung begründen.

2.4 Ermessen

Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessensleistung (§ 39 SGB I). Es besteht ein Anspruch der/der eLb auf die pflichtgemäße Ermessensausübung. Die Ziele der Arbeitsförderung und die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien der Arbeitsförderung (§§ 1 ff. SGB III), die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geeignetheit (§ 7 SGB III) sind zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu prüfen, ob das subjektive Interesse des Arbeitgebers oder das objektive Arbeitsmarktinteresse an der Einstellung der betroffenen Person überwiegt.

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

Ist absehbar, dass der Zweck der Leistung – die **dauerhafte** Eingliederung der förderungsbedürftigen Person – nicht erfüllt werden kann, kann eine Förderung nicht erfolgen. Dies schließt aber die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht grundsätzlich aus.

2.5 Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

Mit der Förderung soll die dauerhafte berufliche Eingliederung der geförderten Personen unterstützt werden. Nach dem Eingliederungszweck werden deshalb grundsätzlich nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse gefördert, die die Arbeitslosigkeit beenden.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist daher nicht förderfähig.

2.6 Wochenarbeitszeit

Förderfähig sind nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden (§ 138 Abs. 3 SGB III), da nur bei einer die Arbeitslosigkeit vermeidenden Tätigkeit eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt erreicht wird.

2.7 Umwandlung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Wird ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber umgewandelt, ist eine Förderung mit EGZ möglich, sofern der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mit einem zusätzlichen, grundlegend neuen Aufgabengebiet betraut wird und dieses in AKDN und Stellungnahme dokumentiert wird.

2.8 Förderung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses setzt eine mindestens 6-monatige Vertragsdauer voraus.

Die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kommt nur in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis über den Förderzeitraum hinaus mindestens noch für die Dauer der Nachbeschäftigungszeit besteht. Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und ist auf längstens 12 Monate begrenzt (§ 92 Abs. 2 S. 4 SGB III), siehe hierzu den Punkt: Förderdauer 4.2.

Eine Nachbeschäftigungspflicht besteht nach § 92 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 SGB III generell nicht, wenn der Eingliederungszuschuss für die Einstellung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen geleistet wird. In diesen Fällen ist einzelfallbezogen zu entscheiden, in welchem Umfang eine Förderung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit Eingliederungszuschüssen erfolgt.

Ist erkennbar, dass der Arbeitgeber systematisch zur Reduzierung seiner Personalkosten förderungsfähige Personen nur deshalb befristet beschäftigt, um nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erneut für denselben Arbeitsplatz einen Eingliederungszuschuss zu erhalten,

kommt eine Förderung nicht in Betracht. In diesem Fall kann der Zweck der Leistung - die **dauerhafte** Eingliederung der förderungsbedürftigen Person – nicht erreicht werden.

2.9 Förderung der Eingliederung von Personen mit befristeten Aufenthaltsrechten

Ein Eingliederungszuschuss kann grundsätzlich auch für die berufliche Eingliederung von ausländischen Arbeitsuchenden gezahlt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen eine Beschäftigung zulassen und die Befristung des jeweiligen Aufenthaltstitels dem Ziel und Zweck der Förderung nicht entgegensteht, den Arbeitsuchenden 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 liegen.

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.

Bei ausländischen Kunden und Kundinnen, 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 Arbeitsuchenden, die eine Aufenthaltserlaubnis als Familienangehöriger der vorgenannten Personengruppen besitzen.

Schließt der Arbeitgeber in den vorgenannten Fällen mit der förderungsbedürftigen Person 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.

2.10 Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber

Sofern ein Arbeitsverhältnis aus betrieblichen Gründen beendet werden muss, jedoch durch einen anderen Arbeitgeber (nahtlos) weitergeführt wird, ist die Fortführung der Förderung im Rahmen der Restansprüche innerhalb des erstmalig festgesetzten Förderzeitraumes möglich. Aufgrund der neuen Betriebsnummer ist jedoch auch ein neues Antragsverfahren erforderlich.

2.11 Förderung von Verwandten und Verschwägerten

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses bei Ehegatten, Eltern und sonstigen Verwandten/Verschwägerten ist möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt.

Anhaltspunkte dafür können sein, dass

- anderweitige Vermittlungsbemühungen wiederholt erfolglos waren,
- für den zu besetzenden Arbeitsplatz ein Vermittlungsauftrag ohne Beschränkung auf bestimmte Personen erteilt wurde oder
- die Initiative zur Einstellung von der Agentur ausgeht.

Als Angehörige/r ist zusätzlich zu den in § 16 Abs. 5 SGB X aufgeführten Personen auch die Partnerin oder der Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu betrachten.

Das Beschäftigungsverhältnis kann hingegen nicht gefördert werden, wenn das subjektive Interesse des Arbeitgebers an einer Einstellung der Person erkennbar höher ist als das objektive arbeitsmarktliche Interesse an der Stellenbesetzung mit einer möglichst geeigneten Bewerberin oder einem geeigneten Bewerber. Dies ist der Fall, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitgeber nur an der Einstellung der/des Angehörigen interessiert ist, obwohl auch andere geeignete Bewerber*innen in Frage kommen.

2.12 Förderung von Zeitarbeitsfirmen

Beim Einsatz eines Arbeitnehmers* einer Arbeitnehmerin in einem Zeitarbeitsunternehmen (=Verleiher) trägt in der Regel nicht der Verleiher, sondern das Unternehmen, in dem der Arbeitnehmer* die Arbeitnehmerin eingesetzt wird (=Entleiher), die „Hauptlast“ für die Minderleistung. Auch die Vermittlung für fehlende, aber betriebsnotwendige Fachkenntnisse erfolgt in der Regel durch den Entleiher. Daher kann der Einsatz bei einem Verleiher nicht gefördert werden, wenn dem Verleiher kein finanzieller Nachteil entsteht.

Eine Förderung kommt nur in Betracht, wenn der Verleiher den Nachweis erbringt, dass ihm tatsächlich ein finanzieller Nachteil entsteht.

Das ist beispielsweise der Fall, wenn:

- dem Entleiher wesentlich günstigere Konditionen als die üblichen Konditionen eingeräumt werden,
- sich der Entleiher in einem besonderen Maße an der Einarbeitung bei dem Entleiher beteiligt oder
- durch eigenes Personal die Arbeitnehmerin/ den Arbeitnehmer begleitet und intensiv unterstützt.

Bei der Gewährung eines Eingliederungszuschusses an Verleiher ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass der Verleiher eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung des ersten Einsatzortes abgibt. Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind, sind im Rahmen der Mitwirkungspflicht seitens des Arbeitgebers der Agentur mitzuteilen (§ 60 Abs.1 Satz 1 Ziffer 2 SGB I). Bei einem Wechsel der Tätigkeit (beim bisherigen Entleihbetrieb oder einem anderen Entleiher) muss die Minderleistung auf dem konkreten Arbeitsplatz erneut geprüft werden (Arbeitsplatzprofil). Eine Mitteilung ist auch erforderlich, wenn die Arbeitnehmerin* der Arbeitnehmer in gleicher Tätigkeit den Entleihbetrieb wechselt.

2.13 Geltungsbereich

Nach dem Territorialitätsprinzip kann ein Eingliederungszuschuss nur gezahlt werden, wenn sich der Betriebssitz des Arbeitgebers in Deutschland befindet (§ 30 Abs. 1 SGB I). Förderanfragen von Arbeitgebern mit Betriebssitz im europäischen Ausland (z. B. in Grenzregionen) sind mit einem allgemeinen Hinweis auf die Zuständigkeit der ausländischen Arbeitsverwaltung für Arbeitgeberleistungen zu beantworten.

3. Förderausschluss

3.1 Verstoß gegen Rechtsnormen

Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind.

3.1.1 Sittenwidriger Lohn / Nichteinhaltung gesetzlicher Mindestlöhne

Wird vom Arbeitgeber bspw. ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn nicht gezahlt oder handelt es sich bei der vereinbarten Arbeitsvergütung nach den Maßstäben höchstrichterlicher Rechtsprechung um ein sittenwidriges Arbeitsentgelt, kommt eine Förderung nicht in Betracht. Hier ist insbesondere auf die Einhaltung des Mindestlohngesetzes zu achten. Nach § 9 Mindestlohngesetz (MiLoG) beschließt die Mindestlohnkommission erstmals mit Wirkung zum 01.01.2017 und danach alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns. Die Anpassung wird mit der Mindestlohnanpassungsverordnung geregelt. Danach beträgt der Mindestlohn ab dem 01.01.2017 8,84 Euro.

§ 22 Abs. 4 Mindestlohngesetz regelt, dass der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses nicht gezahlt werden muss, wenn die Arbeitnehmerin* der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1 SGB III war.

Siehe zum Mindestlohn auch die Arbeitshilfe Lohnwucher.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08, entschieden, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung und damit Sittenwidrigkeit gem. § 138 Abs. 2 BGB vorliegt, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

3.1.2 Bundesurlaubsgesetz

Die Beurteilung, ob insoweit ein Förderausschlusskriterium vorliegt, ist anhand des Arbeitsvertrags vorzunehmen. Sie schließt auch die Prüfung, ob der vereinbarte Urlaubsanspruch dem gesetzlich zustehenden Mindesturlaubsanspruch entspricht. Bei einer Fünf-Tage-Woche besteht ein gesetzlicher Urlaubsanspruch auf 20 Tage, bei einer Sechs-Tage-Woche besteht ein gesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von 24 Tagen.

3.2 Verspätete Antragsstellung

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

3.3 Keine Förderung von bestehenden Arbeitsverhältnissen

Es werden grundsätzlich keine bestehenden Arbeitsverhältnisse gefördert.

3.4 Förderketten

Grundsätzlich ist eine Förderung mit dem Eingliederungszuschuss nicht möglich, wenn zuvor bereits eine Förderung der beruflichen Weiterbildung gem. § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 81 ff SGB III erfolgt ist. Es ist davon auszugehen, dass sowohl eine berufliche Ausbildung, als auch kürzere Qualifikationen auf die Integration in ein Arbeitsverhältnis gerichtet sind und ihren Integrationszweck ohne eine nachgeschaltete zweite Leistung erfüllen.

Sollte im Ausnahmefall dennoch eine Minderleistung bestehen (weil bspw. einzelne Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht Bestandteil des Ausbildungsplanes waren), so ist die Förderung mit EGZ mit dem Teamleiter bzw. der Teamleiterin abzustimmen.

3.5 Ausschlussgründe gem. § 92 Abs. 1 SGB III

3.5.1 Keine Förderung, wenn der Arbeitgeber Beschäftigte entlassen hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten

Die Vermutung, dass der Arbeitgeber eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten entlassen hat, um einen Eingliederungszuschuss zu erhalten, muss durch hinreichende Tatsachen untermauert sein. Zu der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses muss in einem gewissen zeitlichen Zusammenhang die beabsichtigte Einstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, für die oder den der Eingliederungszuschuss beantragt wird, hinzukommen.

3.5.2 Förderausschluss bei Vorbeschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber

Bei der Beurteilung, ob ein Förderungsausschluss vorliegt, ist auf die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, nicht auf die Art der Tätigkeit, auf die sich der Förderantrag bezieht, abzustellen. Jede frühere sozialversicherungspflichtige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber schließt eine Förderung aus, wenn sie in dem Vier-Jahres-Zeitraum länger als drei Monate ausgeübt wurde.

Der Förderungsausschluss gilt auch, wenn die Einstellung zwar bei einem anderen Arbeitgeber (z.B. Zeitarbeitsunternehmen), aber die Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.

4. Höhe und Dauer der Förderung bei Menschen ohne Behinderung

4.1 Förderhöhe

Die Höhe der Förderung ist auf bis zu **50 %** des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts begrenzt. Bei der Festlegung der Zuschusshöhe sind die individuellen Leistungsdefizite der Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen in Bezug zum Anforderungsprofil des neuen Arbeitsplatzes zu setzen (Negativ-/Positivabgrenzung).

Zusätzlich besteht Anspruch auf einen pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt.

4.2 Förderdauer

Die Förderdauer kann unter Beachtung der individuellen Leistungsmerkmale der Bewerber/innen festgelegt werden. Die Dauer von **6 Monaten** sollte dabei nicht überschritten werden. Die Nachbeschäftigungszeit ist zu berücksichtigen, sie entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate (eine 12-monatige Förderung setzt eine 24-monatige Vertragsdauer voraus).

4.2.1.1.1 Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 89 S. 3 SGB III)

Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 50 Jahren kann der Eingliederungszuschuss bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 36 Monate betragen, wenn die Förderungen bis zum 31. Dezember 2019 begonnen haben.

Auch hier ist die Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen in Anhängigkeit von erschwerter Vermittlung und Minderleistung zu treffen.

Die **Nachbeschäftigungszeit** entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate.

5. Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses

5.1 Bemessung

Grundsätzlich richtet sich die Höhe der Bemessungsgrundlage – begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung - nach dem tatsächlich regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelt.

Ist dieses höher als das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt, ist das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

5.2 tarifliches bzw. ortsübliches Arbeitsentgelt

Das tarifliche Entgelt kann über das Tarifregister NRW ermittelt werden:

http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten_branchen/index.php

Hinsichtlich der Ermittlung des ortsüblichen Entgeltes soll in Zweifelsfällen Rücksprache mit **JBC.53, dem Unternehmensservice** gehalten werden.

6. Verfahren

6.1 Weiterleitung von Anträgen an JBC.31

Anträge sind nur komplett an JBC.31 weiterzuleiten.

Zu einem kompletten Antrag gehören:

- Antragsformular
- Anlage zum Antrag (Erklärung des Arbeitgebers)
- Stellungnahme
- Kopie des Arbeitsvertrages
- ggf. Ablehnungsbescheid

Der Bewilligungsbescheid wird durch JBC.31 erstellt.

Bei Förderfällen, die integriert, aber weiterhin hilfebedürftig sind, erhält die zuständige IFK nach Schlussrechnung eine Information von JBC.31, dass der reale Austritt und der Status in AKDN anzupassen sind.

Für Fälle, die nicht mehr im Leistungsbezug stehen, werden diese Eintragungen durch JBC.31 vorgenommen. Bevor diese Fälle an JBC.31 überstellt werden, sind die folgenden Reiter bei AKDN zu bearbeiten:

BaEL (sollte keine offenen oder unplausiblen Einträge beinhalten außer der Arbeitsaufnahme)

und /oder

Vermittlung (Das Nullprofil muss beendet sein, kein Haken bei „aktiv“)

und /oder

Suchbegriffe (automatisches Matching der O- Profile deaktivieren)

und / oder

Matching (evtl. weitere Profile deaktivieren).

Auch sollte die Wiedervorlage bereinigt werden.

Es ist darauf zu achten, dass die Personen auch NICHT arbeitssuchend zu führen sind.

6.2 Hinweise zur Bescheid-Erteilung:

- Die EGZ-Bescheide werden mit der Auflage erteilt, dass der Arbeitgeber die Anmeldung zur Sozialversicherung nachweist. Wird die Anmeldung nicht innerhalb von 3 Monaten nach Arbeitsaufnahme nachgewiesen, ist der Arbeitgeber zunächst unter Fristsetzung hieran zu erinnern. Erfolgt dennoch kein Nachweis, ist der Widerruf der Bewilligung zu prüfen (erfolgt durch JBC.31).
- Auch Ablehnungsbescheide sind zur weiteren Aufbewahrung an JBC.31 weiterzuleiten.
- Als Antragstellung gilt jede schriftliche, mündliche oder fernmündliche Erklärung, die erkennen lässt, dass Leistungen begehrt werden. Ein formloser Antrag ist unverzüglich auf dem vorgesehenen Formblatt nachzuholen.

6.3 Dokumentation

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

z.B. „ärztliches Gutachten vom ...“ oder auf entsprechende Angaben im Profiling Schlüsselgruppe „Leistungsfähigkeit“ sind zulässig.

6.2 Rückforderung

Sämtliche Rückzahlungstatbestände (auch im Falle einer Kündigung) werden von JBC.31 geprüft und beschieden. Eventuelle Informationen diesbezüglich sind von den Integrationsfachkräften umgehend an JBC.31 weiterzuleiten. Weitere Informationen zur Rückforderung sind in dem Hinweis „Eingliederungszuschuss: Rückforderung“ hinterlegt.

Die Gültigkeit der Weisungen wird bis zum **31.07.2017** begrenzt.

Degener, FBL3

B. Leistungen des Jobcenters Wuppertal im Überblick

Personenkreis	Unter 50 Jahre	50 Jahre und älter	55 Jahre und älter
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Behinderung	Bis zu 50 % bis zu 6 Monate (Mindestlaufzeit Arbeitsverhältnis 6 Monate) § 89 SGB III Keine Degression Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate.	Bis zu 50 % bis zu 36 Monate Wenn Förderung bis 31.12.2019 begonnen hat §131 SGB III Keine Degression Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate.	
Schwerbehinderte oder sonstige behinderte Menschen	Bis zu 70% bis zu 24 Monate Degression: nach 12 Monaten jährlich um mind.10 Prozentpunkte		

	<p>Untergrenze: 30%</p> <p>§90 Abs.1 SGB III</p> <p>Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate.</p>		
<p>Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen</p> <p>(Finanzierung aus Mitteln des Ausgleichsfonds nach §78 SGB X)</p>	<p>Bis zu 70% bis zu 60 Monate</p> <p>Degression: nach 24 Monaten jährlich um 10 Prozentpunkte</p> <p>Untergrenze: 30%</p> <p>§90 Abs.2 u. 4 SGB III</p> <p>Hier ist keine Nachbeschäftigungszeit zu berücksichtigen.</p>		<p>Bis zu 70% bis zu 96 Monate</p> <p>Degression: nach 24 Monaten jährlich um 10 Prozentpunkte</p> <p>Untergrenze: 30%</p> <p>§90 Abs.2 u.4 SGB III</p> <p>Hier ist keine Nachbeschäftigungszeit zu berücksichtigen.</p>

C. Gesetzestexte

Drittes Buch Sozialgesetzbuch

§ 88 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 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 Monaten betragen, wenn die Förderung bis zum 31. Dezember 2019 begonnen hat.

§ 90 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 Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses

(1) Für den Eingliederungszuschuss ist 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 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.

Ermessenslenkende Weisungen
Eingliederungszuschuss

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 wird, 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 Förderbetrags 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.