

A. Einleitung

In diesem Handlungsleitfaden werden zusätzliche rechtliche Grundlagen und Verfahrenshinweise für den Eingliederungszuschuss erläutert, die in der Praxis ausschließlich für das Team Verwaltung und Projektplanung relevant sind.

B. Bewilligungsverfahren

1. Arbeitsentgelt

1.1 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.

1.1 Was gehört zum Arbeitsentgelt?

Arbeitsentgelt im Sinne von § 19 Viertes Buch, Sozialgesetzbuch (SGB IV) sind regelmäßig wiederkehrende Entgeltbestandteile, deren Höhe und Fälligkeit von vorneherein feststehen. Die Entgeltbestandteile lassen sich den Stunden, Wochen und Monaten zuordnen und sind zeitbezogen. Das sind: Monatsgehälter und Wochenlöhne, Mehrarbeitsvergütungen, Erschwerniszuschläge, Überstundenzuschläge, Feiertags- und Nachtzuschläge. Auch Sachbezüge sind laufendes Arbeitsentgelt.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sind Zuwendungen, die dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind und nicht für die Arbeit in einem einzelnen Abrechnungszeitraum gezahlt werden (§ 23 a Abs. 1 S. 1 SGB IV). Hierbei handelt es sich insbesondere um Weihnachts- und Urlaubsgeld. Diese Zuwendungen werden nicht berücksichtigt.

Weil er sie von einmaligen Einnahmen ausdrücklich ausnimmt, gehören für den Gesetzgeber folgende Zuwendungen zum laufenden Arbeitsentgelt, dies sind Zuwendungen, die

- üblicherweise zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen der oder des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen (zB Kontoführungsgebühren)
- als Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können (z.B. freie oder verbilligte Flugreisen)

Handlungsleitfaden für JBC.31

Eingliederungszuschuss

Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung, Bescheiderteilung und Rückforderung

- als sonstige Sachbezüge (iSv § 3 SvEV) oder
- als vermögenswirksame Leistungen

vom Arbeitgeber erbracht werden (Vgl. Winkler, SGB IV, § 91 Rn. 10 ff.).

2. Berechnung und Auszahlung des Eingliederungszuschusses

2.1 Pauschalierter Arbeitgeberanteil

Der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag beträgt 20 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.

2.2 Zeiten ohne Arbeitsentgelt

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kein Arbeitsentgelt erhält, kann der Eingliederungszuschuss nicht erbracht werden (z.B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung). Diese Zeiten werden nicht auf die Förderdauer angerechnet.

2.3 Grundsätzlich nachträgliche Auszahlung

Der Eingliederungszuschuss ist eine laufende Geldleistung. Die Zahlung erfolgt deshalb monatlich nachträglich (§ 337 Abs. 2 SGB III). Bei der Berechnung von Teilmonaten ist § 339 SGB III entsprechend anzuwenden.

2.4 Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berücksichtigung des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes

Gemäß § 91 Abs. 2 SGB III wird der Eingliederungszuschuss zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses für die gesamte Förderdauer festgelegt. Die monatlichen Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt verringert.

Das bedeutet, dass die zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses festgelegten Beträge nicht geändert werden können, es sei denn, sie verringern sich.

Handlungsleitfaden für JBC.31

Eingliederungszuschuss

Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung, Bescheiderteilung und Rückforderung

2.5 Auszahlung, Besonderheiten bei Insolvenzfällen oder Firmen mit beschränkter Haftung

- Zahlungen dürfen regelmäßig nur gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer noch im Betrieb beschäftigt ist bzw. war und Arbeitsentgelt in der angegebenen Höhe bezogen hat, wenn:
 - ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens gestellt wurde,
 - das Insolvenzgericht über den Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens entschieden hat,
 - die Betriebstätigkeit infolge Zahlungsunfähigkeit eingestellt wurde oder
 - eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.
- Die Auszahlung des EGZ bei ltd.-Firmen bzw. bei Firmen mit beschränkter Haftung (UG) erfolgt monatlich im Nachhinein nach Vorlage der Gehaltsabrechnung und einer Bestätigung des Arbeitnehmers, dass der Arbeitgeber das Geld auch tatsächlich gezahlt hat.

2.6 Besonderheiten beim Umzug

Um Probleme mit der Umsetzung von Förderzusagen zu vermeiden, die beispielsweise aus einer unterschiedlichen Förderpraxis resultieren können, bleibt die bisherige Wohnortagentur bzw. das Jobcenter auch dann zuständig, wenn der Umzug vor der Arbeitsaufnahme erfolgt.

Der Umzug der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers stellt keine rechtserhebliche Tatsache i. S. d. § 48 Abs. 1 SGB X dar, weil der Aufenthaltsort der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers keinen Einfluss auf die Fördervoraussetzungen hat. Ein Zuständigkeitswechsel erfolgt daher nicht.

3. Bescheiderteilung

Die EGZ-Bescheide werden mit der Auflage erteilt, dass der Arbeitgeber die Anmeldung zur Sozialversicherung nachweist. Wird die Anmeldung nicht innerhalb von 3 Monaten nachgewiesen, ist der Arbeitgeber zunächst unter Fristsetzung hieran zu erinnern. Erfolgt dennoch kein Nachweis, ist der Widerruf der Bewilligung zu prüfen. In einem solchen Fall ist das Fachreferat Recht zur weiteren Vorgehensweise zu kontaktieren.

C. Rückforderungs- und Erstattungsverfahren

1. Allgemeines

Für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wird, ist der Eingliederungszuschuss ggf. über § 92 SGB III zurückzufordern. Das Beschäftigungsverhältnis wird in diesem Sinne vorzeitig beendet, wenn es während des Förderzeitraumes oder der Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Wird der Eingliederungszuschuss nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses weitergeleistet, so ist der Eingliederungszuschuss ggf. über die §§ 45 oder 48 SGB X zurückzufordern.

2. Rückforderung über § 92 SGB III bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

2.1 Nachbeschäftigungszeit / Erstattungspflicht

Die Erstattungspflicht besteht grds., wenn das Beschäftigungsverhältnis im Förderzeitraum endet. Die Bewilligung des Eingliederungszuschusses wird – außer bei dem Personenkreis „besonders betroffene schwerbehinderte Menschen“ nach § 90 Abs. 2 SGB III – aber auch mit der Auflage verbunden, dass der Arbeitgeber die geförderte Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer im Anschluss an den Förderzeitraum noch für einen bestimmten Zeitraum ohne Förderung weiter beschäftigt. Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und ist auf längstens 12 Monate begrenzt (§ 92 Abs. 2 S. 4 SGB III). Wird diese Nachbeschäftigungszeit nicht eingehalten, sind die Förderleistungen grundsätzlich teilweise zu erstatten.

2.2 Ausnahmen von der Erstattungspflicht

Die Ausnahmen von der Erstattungspflicht sind abschließend in § 92 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 – 5 SGB III geregelt:

a) berechnete Kündigung

Die Erstattungspflicht entfällt, wenn der Arbeitgeber zur Kündigung durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegen, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechnete war. Die Kündigungsgründe müssen dem Maßstab von § 1 Kündigungsschutzgesetz entsprechen.

Diese Regelung gilt auch für Kleinbetriebe, auf die das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet. Dies gilt auch für Probezeitkündigungen. Die gesetzlichen Möglichkeiten, eine Kündigung ohne Anwendung von § 1 Kündigungsschutzgesetz auszusprechen, bleibt

Handlungsleitfaden für JBC.31

Eingliederungszuschuss

Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung, Bescheiderteilung und Rückforderung

hiervon unbenommen. D.h., ein Arbeitgeber kann beispielsweise eine Probezeitkündigung aussprechen, ohne die Kündigung zu begründen. Wenn er aber für die Kündigung keine Kündigungsgründe im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetz hat, dann hat er den Eingliederungszuschuss teilweise zu erstatten.

Die Erstattungspflicht besteht nicht in den folgenden Fällen:

b) Personenbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 1 SGB III)

Ein Kündigungsgrund ist personenbedingt, wenn er auf persönliche Eigenschaften, Kenntnisse und Fähigkeiten des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin abstellt.

Die betroffene Person muss ihre Eignung für die Tätigkeit verloren haben und deshalb nicht mehr in der Lage sein, die Arbeitsleistung vollständig oder teilweise zu erbringen. Es ist keine Abmahnung erforderlich. (Bsp.: Krankheit)

Die „schlechte“ Arbeitsleistung ist regelmäßig kein Grund für eine personenbedingte Kündigung. Bei Zweifeln am Vorliegen eines personenbedingten Kündigungsgrundes kann Rücksprache mit dem Fachreferat Recht gehalten werden.

c) verhaltensbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 1 SGB III)

Die verhaltensbedingte Kündigung hat vier Voraussetzungen:

- Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss in erheblicher Weise gegen seine bzw. ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben.
- Der Pflichtverstoß muss vorsätzlich oder fahrlässig begangen worden sein.
- Die Kündigung muss verhältnismäßig sein, d.h. regelmäßig ist eine Abmahnung erforderlich.
- In einer Interessenabwägung muss das Interesse des Arbeitgebers an einer Kündigung das Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wesentlich überwiegen.

Bsp.: Verspätung, Arbeitsverweigerung, Beleidigungen, Tätlichkeiten gegen Kollegen oder Kolleginnen, Nichtbeachtung des Alkoholverbotes.

Regelmäßig ist für eine verhaltensbedingte Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Nur bei krassen Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten kann von dem Erfordernis einer Abmahnung abgesehen werden. Dies ist häufig bei Verstößen im Vertrauensbereich der Fall (Diebstahl, Betrug, Tätlichkeiten). Bei Zweifeln am Vorliegen eines verhaltensbedingten Kündigungsgrundes kann Rücksprache mit dem Fachreferat Recht gehalten werden.

Handlungsleitfaden für JBC.31

Eingliederungszuschuss

Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung, Bescheiderteilung und Rückforderung

d) betriebsbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 2 SGB III)

Eine betriebsbedingte Kündigung setzt u.a. den Wegfall eines Arbeitsplatzes voraus. Es darf keine andere Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bestehen. Der Arbeitgeber muss eine unternehmerische Entscheidung getroffen haben. Nicht ausreichend ist, zur Begründung des Wegfalles den Umsatzrückgang oder die Einsparnotwendigkeiten anzuführen, vielmehr bedarf es einer Darlegung, dass der Arbeitgeber sich aufgrund des Umsatzrückganges bspw. bei bestimmten Arbeitnehmergruppen zum Stellenabbau entschlossen hat. Er muss ebenfalls darlegen, wie er die verbliebenen Arbeitsaufgaben zukünftig erledigen lassen wird. Bei Zweifeln am Vorliegen eines betriebsbedingten Kündigungsgrundes kann Rücksprache mit dem Fachreferat Recht gehalten werden.

e) Bestreben des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin

Der Eingliederungszuschuss ist ebenfalls nicht zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis „auf Bestreben“ des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin“ geendet hat, ohne dass der Arbeitgeber den Grund zu vertreten hat. Das Ende des Arbeitsverhältnisses muss allein auf Wunsch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin zurückzuführen sein. Die Kündigung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin ist lediglich ein Indiz.

f) Mindestrentenalter

Darüber hinaus wird der Eingliederungszuschuss nicht zurückgefordert, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat.

g) besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Die Rückzahlungsverpflichtung besteht des Weiteren nicht, wenn der Arbeitgeber einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen im Sinne von § 90 Abs. 2 SGB III beschäftigt hat.

2.3 Höhe des Rückzahlungsbetrages

Grundsätzlich wird die Hälfte des gezahlten Förderbetrags zurückgefordert (=Berechnung hälftiger Förderbetrag). Ist der Betrag, der in den letzten zwölf Monaten vor dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wurde, jedoch niedriger, so ist dieser Betrag zu berücksichtigen (=Vergleichsberechnung).

Ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten (oder anders ausgedrückt: erfüllte Nachbeschäftigungszeiten) sind gemäß § 92 Abs. 2 S. 4 SGB III anteilig zu berücksichtigen (siehe hierzu Beispiel 2).

**Handlungsleitfaden für JBC.31
Eingliederungszuschuss
Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung,
Bescheiderteilung und Rückforderung**

Beispiel 1:

Es wird ein Eingliederungszuschuss in Höhe von 500,00 € monatlich gezahlt. Der Förderzeitraum beträgt 10 Monate, die Nachbeschäftigungszeit umfasst dementsprechend ebenfalls 10 Monate. Die Arbeitnehmerin wird mit Ablauf des Förderzeitraums entlassen.

Berechnung hälftiger Förderbetrag:

Tatsächlich gezahlter Förderbetrag:
 $10 \times 500,00 \text{ €} = 5.000,00 \text{ €}$

Grundsätzlich zu erstatten (die Hälfte): **2.500,00 €**

Vergleichsberechnung:

Während der letzten 12 Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlter Förderbetrag:
 $10 \times 500,00 \text{ €} = 5.000,00 \text{ €}$

Entscheidung:

Es sind 2.500,00 € zu erstatten.

Beispiel 2 (gleicher Sachverhalt):

Die Arbeitnehmerin wird nach den ersten 3 Monaten der Nachbeschäftigungszeit entlassen.

Berechnung hälftiger Förderbetrag:

Zunächst sind die 3 Monate der erfüllten Nachbeschäftigungszeit von den tatsächlich geförderten 10 Monaten abzuziehen. Nach Abzug verbleiben 7 Monate, die bei der weiteren Berechnung zu berücksichtigen sind.

Berechnung:
 $7 \times 500,00 \text{ €} = 3.500,00 \text{ €}$

Grundsätzlich zu erstatten (die Hälfte): 1.750,00 €

Vergleichsberechnung:

Während der letzten 12 Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlter Förderbetrag (in dem 12-Monatszeitraum reichen 9 Monate in den Förderzeitraum hinein):
 $9 \times 500,00 \text{ €} = 4.500,00 \text{ €}$

Entscheidung:

Es sind 1.750,00 € zu erstatten.

**Handlungsleitfaden für JBC.31
Eingliederungszuschuss
Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung,
Bescheiderteilung und Rückforderung**

Wenn die Rückzahlung in einem Förderfall mit **Degression** geprüft werden muss, ist zunächst ein Mittelwert zu bilden, sofern die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während der Nachbeschäftigungszeit erfolgt.

Beispiel:

Es wird ein Eingliederungszuschuss in Höhe von 500,00 € monatlich für eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin gezahlt. Der Förderzeitraum beträgt 15 Monate, demnach ist nach 12 Monaten eine 10%ige Degression zu veranlassen. In den Fördermonaten 13, 14 und 15 wird also ein Förderbetrag i. H. v. 450 € gezahlt. Die maximale Nachbeschäftigungszeit umfasst 12 Monate (s. § 92 Abs. 2 Satz 5 SGB III). Die Arbeitnehmerin wird nach den ersten 5 Monaten der Nachbeschäftigungszeit entlassen.

Berechnung:

Zunächst ist ein Mittelwert aus den verschiedenen Fördersummen zu bilden:

12 Fördermonate x 500,00 € = 6.000,00 €

+

3 Fördermonate x 450,00 € = 1.350,00 €

=7.350,00 €

7.350,00 € : 15 Fördermonate = 490,00 € = Mittelwert

Nun sind 5 Monate der erfüllten Nachbeschäftigungszeit von den tatsächlich geförderten 15 Monaten abzuziehen. Nach Abzug verbleiben 10 Monate, die bei der weiteren Berechnung zu berücksichtigen sind.

Berechnung:

10 x 490 € = 4.900,00 €

Grundsätzlich zu erstatten (die Hälfte): 2.450,00 €

Vergleichsberechnung:

Während der letzten 12 Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlter Förderbetrag (in dem 12-Monatszeitraum reichen 7 Monate in den Förderzeitraum hinein):
7 x 490,00 € = 3.430,00 €

Entscheidung:

Es sind 2.450,00 € zu erstatten.

3. Rückforderung gem. den §§ 45 / 48 SGB X bei einer Überzahlung

Die Erstattungspflicht wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses richtet sich ausschließlich nach der speziellen Vorschrift des § 92 Abs. 2 SGB III. Durch den Rückforderungsbescheid erledigt sich der Bewilligungsbescheid nach der BSG-Rechtsprechung insoweit auf „andere Weise“ i. S. d. § 39 Abs. 2 SGB X. Kommt eine Aufhebung aus anderen Gründen als einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht, bleiben die §§ 45 ff. SGB X anwendbar. Das bedeutet, dass der Eingliederungszuschuss für Zeiten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses immer über § 48 SGB X zurück zu fordern ist. Kommt das Arbeitsverhältnis nicht zustande, ist § 45 SGB anzuwenden.

D. Verfahrensablauf, Beispielfälle

1. Anhörung

Vor jeder Rückforderung, d.h. vor einer Rückforderung nach § 92 SGB III und den §§ 45 und 48 SGB X ist der betroffene Arbeitgeber anzuhören.

Hier können die folgenden Vordrucke verwendet werden:

Für § 92 SGB III:

Anhörung Rückzahlungsbescheid EGZ 92

Für § 45 SGB X:

Anhörung 45 EGZ

EGZ_Aufhebungsbescheid_45

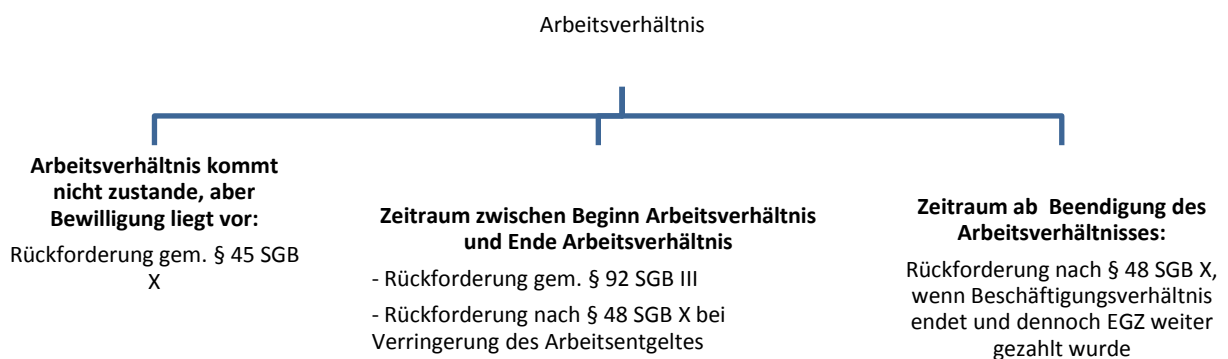
Für § 48 SGB X:

Anhörung EGZ Arbeitsverhältnis beendet

Anhörung EGZ Arbeitsentgelt verringert

**Handlungsleitfaden für JBC.31
Eingliederungszuschuss
Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung,
Bescheiderteilung und Rückforderung**

2. Übersicht: Welchen Bescheid nehme ich wann?



3. Beispielfälle

Es sind folgende Fallkonstellationen denkbar:

Beispiel 1:

Arbeitgeber A beantragt für Person X einen Eingliederungszuschuss. Er reicht einen Arbeitsvertrag ein. Der Eingliederungszuschuss wird bewilligt, nach zwei Monaten stellt sich heraus, dass es sich um einen gefälschten Arbeitsvertrag gehandelt hat und dass das Arbeitsverhältnis nie zustande gekommen ist.

Lösung:

Die Bewilligung war von Anfang an rechtswidrig. Daher ist der Bescheid gem. § 45 SGB X aufzuheben.

**Handlungsleitfaden für JBC.31
Eingliederungszuschuss
Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung,
Bescheiderteilung und Rückforderung**

Beispiel 2:

Person A wird aufgrund einer verhaltensbedingten Kündigung zum 31.12.2013 gekündigt. Das Jobcenter erfährt rechtzeitig von der Kündigung und stellt die Leistungen zum 31.12.2013 ein. Die Gründe für eine verhaltensbedingte Kündigung liegen auch vor (mehrere Abmahnungen).

Lösung:

Es ist grundsätzlich nach § 92 SGB III zurückzufordern, denn es handelt sich um einen Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Da der Arbeitgeber aber berechtigt war, eine Kündigung auszusprechen, besteht keine Erstattungspflicht nach § 92 SGB III.

Beispiel 3:

Person A wird während der Probezeit gekündigt. Der Arbeitgeber teilt mit, er habe von seinem Recht auf Kündigung während der Probezeit Gebrauch gemacht. Gründe, die dem § 1 Kündigungsschutzgesetz entsprechen, liegen nicht vor.

Lösung:

Es besteht eine Erstattungspflicht gem. § 92 SGB III. Zwar kann der Arbeitgeber A während der Probezeit kündigen. Allerdings macht er sich gem. § 92 SGB III erstattungspflichtig, denn es liegen keine Kündigungsgründe im Sinne des § 1 Kündigungsschutzgesetz vor.

Beispiel 4:

Person A wird betriebsbedingt zum 31.12.2013 gekündigt. Das Jobcenter erfährt jedoch erst im Februar 2014 von der Kündigung und zahlt für die Monate Januar 2014 und Februar 2014 weiterhin EGZ.

Lösung:

Zunächst ist für den Zeitraum bis zum 31.12.2013 zu prüfen, ob der Arbeitgeber berechtigt war, dem A zu kündigen. Das ist bei der betriebsbedingten Kündigung der Fall. Daher ist für den Zeitraum bis zum 31.12.2013 nicht nach § 92 SGB III zurückzufordern. Für die Monate ab Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist nach § 48 SGB X zurückzufordern.