

Ermessenslenkende Richtlinie für die Gewährung von Eingliederungszuschuss (EGZ) nach § 16 SGB II iVm § 89 SGB III

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des EGZ die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleichs für den Arbeitgeber geschaffen, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes (noch) nicht entspricht. Die grundlegenden Fördermerkmale des Eingliederungszuschusses, „erschwerter Vermittlung“ und „Minderleistung“, sind zwingende Voraussetzungen für eine Förderung.

Mangels eigener Fachlicher Hinweise im SGB II sowie zwecks einheitlicher Rechtsanwendung findet die Fachliche Weisung zum Eingliederungszuschuss §§ 88 - 92 SGB III im Jobcenter Bremerhaven analoge Anwendung.

Mit EGZ für Arbeitgeber sollen die Marktchancen von Arbeitsuchenden, insbesondere derjenigen mit zusätzlichem Unterstützungsbedarf in der Schlüsselgruppe Leistungsfähigkeit, Rahmenbedingungen und/oder Qualifikation, verbessert werden. Üblicherweise setzen die etwaigen EGZ-Förderbedarfe auf die im Profiling hinterlegten Handlungsstrategien

- Individuelle Wettbewerbsnachteile ausgleichen
- Gesundheitlich angemessene Beschäftigung realisieren
- Berufserfahrung ermöglichen

auf. Die Entscheidung ist im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens zu treffen und mittels Vermerk sowie Förder-Check zu begründen.

Bei einem EGZ ist in VerBIS nachvollziehbar zu dokumentieren:

1. Vermittlung wegen in der Person der/s Bewerbers/in liegender Gründe erschwert
2. Ausgleich von Minderleistung bezogen auf den zu besetzenden Arbeitsplatz sowie
3. Eingliederung ohne EGZ voraussichtlich nicht möglich

EGZ für Bewerber/innen mit marktnaher Integrationsprognose bzw. in Betreuung des Integrationsteams	
Regelförderhöhe/-dauer	3 Monate 30%
EGZ für Bewerber/innen mit marktferner Integrationsprognose bzw. in Betreuung der Beratungsteams	
Regelförderhöhe/-dauer	6 Monate 50%
Förderwürdigkeit des konkreten Arbeitsverhältnisses	
Gegeben ab 9,50 Brutto-Stundenlohn bei fehlender Tarifbindung des Arbeitgebers bzw. bei Zahlung nach Tarif	

Regelmäßig ist der individuellen Herleitung und Bemessung des EGZ zwecks Herstellung von Einzelfallgerechtigkeit der Vorrang zu geben von einer Anwendung der genannten Regelförderhöhe/-dauer, die bei typischen, gleichgelagerten Fallkonstellationen genutzt werden kann.

Bei Älteren ab 50. Lebensjahr sowie Menschen mit Schwerbehinderung sind keine Regelfördersätze vorgesehen, sondern weiterhin die einzelfallgerechte und tendenziell umfangreichere Bemessung der Förderung als bei Bewerber/innen ohne diese Benachteiligungsmerkmale.

Im Auftrag

gez.
Bartau