

## **Handlungsanweisung 01/2019**

Bearbeiter: Markus Görgen

Org.-Zeichen: 5

Datum: 30.11.2018

Verteiler: BL, TL, alle MA

Gültig bis: fortlaufend

---

**Ermessenslenkende Weisungen zur  
Gewährung von  
Eingliederungszuschuss (EGZ)  
und Eingliederungszuschuss für behinderte,  
schwerbehinderte und besonders betroffene  
schwerbehinderte Menschen (EGZ-SB)  
§ 16 SGB II i.V.m. §§ 88 - 92 SGB III**

---

## Inhalt

<b>1 AUSGANGSLAGE, HANDLUNGSBEDARF UND ZIEL .....</b>	<b>4</b>
<b>2 ZIELGRUPPE .....</b>	<b>4</b>
<b>3 VERFAHRENSREGELUNG UND ABLAUFORGANISATION .....</b>	<b>4</b>
3.1 ERSCHWERTE VERMITTLUNG .....	4
3.2 MINDERLEISTUNG .....	5
3.3 DOPPELFÖRDERUNG .....	5
3.4 HÖHE UND DAUER .....	5
3.5 GRUNDSÄTZE .....	5
3.6 VERFAHRENSHINWEISE .....	6
<b>4 VERANTWORTLICHKEITEN UND BEFUGNISSE .....</b>	<b>6</b>
<b>5 UMSETZUNG.....</b>	<b>6</b>
<b>6 STEUERUNG UND NACHHALTUNG.....</b>	<b>6</b>
<b>7 KOMMUNIKATION UND VERTEILER.....</b>	<b>6</b>
<b>8 INFORMATION UND ABLAGE .....</b>	<b>6</b>
<b>9 BETEILIGUNG.....</b>	<b>7</b>

**Botschaften/Managementinfos:**

Eingliederungszuschüsse sind ein wichtiges Instrument für die Integration von Arbeitssuchenden in der Grundsicherung in den ersten Arbeitsmarkt, bei denen die Vermittlung aus Gründen erschwert ist, die in ihrer Person liegen.

Die ermessenslenkenden Weisungen geben eine Richtschnur für den Einsatz des Instrumentes am hiesigen Arbeitsmarkt und sollen dazu beitragen, dass die Leistungen bei begrenztem Mittelbudget in vergleichbaren Fallgestaltungen nach gleichen Maßstäben angeboten werden. Sie sollen außerdem eine gleichmäßige Bewilligung im Jahresverlauf ermöglichen.

Gleichzeitig sollen sie so genutzt werden können, dass sie ausreichend Spielraum bieten, gezielt auf die individuellen Fallgestaltungen im Arbeitsleben einzugehen.

Im Rahmen der dezentralen Handlungs- und Budgetkompetenz sind im Bereich des Jobcenters Merzig Wadern ermessenslenkende Weisungen erforderlich.

Die Haushaltsmittel sollen zielgerichtet und mit hoher Integrationswirkung eingesetzt werden; dabei sind Mitnahmeeffekte auszuschließen.

Die genannten Förderhöhen und die Förderdauer stellen Höchstgrenzen dar, die im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens in jedem Einzelfall hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit zu überprüfen sind (siehe Nr. 3.4 und Anlage 1)

.

Höhe und Dauer der Förderung sind unter Würdigung des Einzelfalles festzulegen.

Die Bewilligungsentscheidung trifft der Vermittler anhand der gesetzlichen Vorschriften, der Minderleistung und unter Berücksichtigung dieser ermessenslenkenden Weisung.

## **1 Ausgangslage, Handlungsbedarf und Ziel**

Grundlage für diese Geschäftsanweisung sind die aktuell gültigen Weisungen, Informationen und Arbeitshilfen zum EGZ (siehe Intranet: SGBII/Förderung/Arbeitgeberleistungen/ Eingliederungszuschuss).

Das Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) hat Auswirkungen auf die Förderung von Arbeitsverhältnissen mit einem Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff SGB III. Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind.

Die bis 31.12.2014 befristete Regelung des § 131 SGB III wurde durch eine Gesetzesänderung um weitere fünf Jahre im Rahmen des § 89 Satz 3 SGB III verlängert. Das Gesetz wurde am 18.12.2014 im Bundesgesetzblatt (S.2082) veröffentlicht und trat am 01.01.2015 in Kraft.

Eine Förderung von Leiharbeitsverhältnissen ist ab sofort nur unter den engeren Voraussetzungen der geänderten Geschäftsanweisung möglich. Leistet der Verleiher einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung oder entsteht ihm ein finanzieller Nachteil, ist die Gewährung eines EGZ möglich (Weisung 201605017 vom 20.05.2016). Fehlt eine Minderleistung, darf kein EGZ gewährt werden.

Alle vorherigen ermessenslenkenden Weisungen zum EGZ sind hiermit aufgehoben.

## **2 Zielgruppe**

Fach- und Führungskräfte Markt und Integration und gemeinsamer AGS.

## **3 Verfahrensregelung und Ablauforganisation**

### **3.1 Erschwerte Vermittlung**

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

Ein Kriterienkatalog, weitere Hinweise und Beispiele sind in der **Anlage 2** enthalten.

### **3.2 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.

### **3.3 Doppelförderung**

Doppelförderungen sind grundsätzlich zu vermeiden.

### **3.4 Höhe und Dauer**

Höhe und Dauer richten sich in der Regel, soweit im Gesetz nichts Anderes vorgegeben, nach dem/den erschwerenden Vermittlungshemmnis/-sen bzw. der vorhandenen Minderleistung. Die Minderleistung beschreibt die Differenz zwischen dem aktuellen Kundenprofil des Arbeitnehmers in Bezug auf den zu besetzenden Arbeitsplatz. Eine Übersicht über die grundsätzlich maximale Höhe und Dauer der EGZ-Förderung sind der **Anlage 1** zu entnehmen. Individuell begründbare Abweichungen von den dort genannten ermessenslenkenden Förderkonditionen sind mit dem jeweiligen Teamleiter abzustimmen

### **3.5 Grundsätze**

#### **➤ Initiative der AA /JC**

Das Förderinstrument EGZ ist ausschließlich auf Initiative der AA/JC einzusetzen.

#### **➤ Personenkreis**

EGZ ist grundsätzlich nur bei Beratungskunden Fördern und bei Personen mit komplexen Profillagen möglich. Ausnahmen von der Produktvergabelogik sind im Einzelfall möglich und entsprechend zu dokumentieren.

#### **➤ Vorrang**

Sind die besonderen Voraussetzungen einer speziellen Leistung erfüllt (§§ 90 ff SGB III), ist diese gegenüber dem „klassischen EGZ“ (§§ 88 ff SGB III) vorrangig.

### **3.6 Verfahrenshinweise**

Gründe für eine erschwerte Vermittlung / Minderleistungen müssen in Reflektion auf die Anforderungen der zu besetzenden Stelle detailliert in der Bewerberprofilhistorie dokumentiert werden und sich in Dauer und Höhe der Förderung widerspiegeln.

### **4 Verantwortlichkeiten und Befugnisse**

Ausnahmen zu den vorstehenden ermessenslenkenden Weisungen sind mit dem/ der zuständigen Teamleiter/in abzustimmen.

### **5 Umsetzung**

Die Geschäftsanweisung gilt ab dem Tag der Veröffentlichung.

### **6 Steuerung und Nachhaltigkeit**

Für die erfolgreiche Umsetzung der GA sind die VFK (AN und AGS) und die TL M+I verantwortlich.

### **7 Kommunikation und Verteiler**

Die Veröffentlichung dieser GA wird per Mail allen Führungs- und Fachkräften Markt Integration des JC und dem AGS (TL und VFK) bekanntgegeben. Die Teamleiter kommunizieren die GA entsprechend an ihre jeweiligen Mitarbeiter/innen.

### **8 Information und Ablage**

Die GA wird in der JC-Ablage unter EGZ abgelegt.

## **9 Beteiligung**

Vorlage an den Beauftragten für den Haushalt (BfdH) zur Genehmigung.

Die Gremien des JC wurden gem. § 2 Bundespersonalvertretungsgesetz im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit über die Veröffentlichung dieser GA informiert.

gez. Markus Görger

Geschäftsführer