

Merkblatt

Eingliederungszuschuss bei Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung (§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. §§ 88 ff. SGB III)

1. Allgemeines

Der Eingliederungszuschuss (EGZ) dient der Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Vermittlung aufgrund von in ihrer Person liegenden Umständen erschwert ist. Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn die zu erwartende Minderleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers einen Ausgleich erforderlich macht.

Die Entscheidung über die Gewährung eines Eingliederungszuschusses erfolgt im Rahmen einer Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der gesetzlichen Voraussetzungen.

2. Besonderheiten bei Arbeitnehmerüberlassung

Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung sind grundsätzlich nicht von der Förderung ausgeschlossen.

Bei Arbeitnehmerüberlassungsverhältnissen ist jedoch besonders zu prüfen, ob und in welchem Umfang die geltend gemachte Minderleistung zu einem wirtschaftlichen Nachteil beim antragstellenden Arbeitgeber (Verleiher) führt.

Typischerweise erfolgt die Einarbeitung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers im Entleihbetrieb. Auch die Auswirkungen einer Minderleistung treten häufig unmittelbar beim Entleiher auf. Soweit sich der wirtschaftliche Nachteil ausschließlich beim Entleiher auswirkt, liegen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Eingliederungszuschusses grundsätzlich nicht vor.

Eine Förderung kann jedoch in Betracht kommen, wenn dem Verleiher aufgrund der Minderleistung nachweislich ein wirtschaftlicher Nachteil entsteht.

3. Nachweis eines wirtschaftlichen Nachteils

Der Verleiher hat darzulegen, in welcher Form und in welchem Umfang ihm durch die Beschäftigung der förderungsbedürftigen Person ein wirtschaftlicher Nachteil entsteht.

Ein wirtschaftlicher Nachteil kann beispielsweise vorliegen durch:

- zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen, die vom Verleiher durchgeführt oder finanziert werden,
- einen erheblichen zusätzlichen Betreuungs- und Unterstützungsaufwand,

- einen über das übliche Maß hinausgehenden Koordinations- oder Dispositionsaufwand,
- geringere als die üblichen Verrechnungssätze oder sonstige wirtschaftliche Einschränkungen aufgrund der Minderleistung,
- sonstige unmittelbar mit der Minderleistung zusammenhängende zusätzliche Kosten.

Die Darlegung eines erhöhten Betreuungs-, Koordinations- oder Dispositionsaufwandes allein begründet noch keinen förderrelevanten wirtschaftlichen Nachteil. Der Antragsteller hat nachvollziehbar darzulegen, in welchem Umfang der geltend gemachte Mehraufwand über den üblichen Aufwand eines Personaldienstleistungsunternehmens hinausgeht und in welchem Zusammenhang dieser mit der konkreten Minderleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers steht.

Die geltend gemachten wirtschaftlichen Auswirkungen sind auf Verlangen durch geeignete Unterlagen nachzuweisen.

4. Prüfung der Minderleistung

Die Minderleistung ist stets bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz zu beurteilen.

Hierbei können insbesondere berücksichtigt werden:

- fehlende Berufserfahrung,
- fehlende Kenntnisse oder Fertigkeiten,
- sprachliche Einschränkungen,
- längere Arbeitslosigkeit,
- erhöhter Einarbeitungsbedarf,
- verminderte Arbeitsgeschwindigkeit,
- sonstige vermittlungsrelevante Einschränkungen.

Die Minderleistung ist nachvollziehbar und arbeitsplatzbezogen darzustellen.

5. Erforderliche Unterlagen

Für die Prüfung der Fördervoraussetzungen sind regelmäßig folgende Unterlagen einzureichen:

- Arbeitsplatzbeschreibung des konkreten Einsatzortes,
- Beschreibung der Minderleistung bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz,
- Darstellung des wirtschaftlichen Nachteils beim Verleiher,
- Angaben zum Entleiher und Einsatzort,
- Angaben zu den vereinbarten Einsatzkonditionen,
- Angaben zu den zugrunde liegenden Verrechnungssätzen, soweit diese für die Prüfung erforderlich sind,

- Nachweise über zusätzliche Qualifizierungs-, Betreuungs- oder Unterstützungsmaßnahmen,
- sonstige zur Prüfung erforderliche Unterlagen.

Das Jobcenter kann im Einzelfall weitere Unterlagen oder Nachweise anfordern.

6. Mitwirkungspflichten

Änderungen in den Verhältnissen, die für die Gewährung der Förderung erheblich sind, sind gemäß § 60 Abs. 1 SGB I unverzüglich mitzuteilen.

Dies gilt insbesondere bei:

- Wechsel des Entleihbetriebes,
- Änderung des Einsatzbereiches,
- wesentlicher Änderung der Tätigkeit,
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses,
- Wegfall oder Veränderung der geltend gemachten Minderleistung.

Bei einem Wechsel des Entleihbetriebes oder einer wesentlichen Änderung der Tätigkeit kann eine erneute Prüfung der Fördervoraussetzungen erforderlich werden.

7. Verleihfreie Zeiten

In verleihfreien Zeiten kann grundsätzlich kein Eingliederungszuschuss gewährt werden, da in diesen Zeiträumen keine ausgleichende Minderleistung auf einem konkreten Arbeitsplatz vorliegt.

Hiervon unberührt bleiben Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie Urlaubszeiten.

8. Hinweis

Ein Rechtsanspruch auf die Gewährung eines Eingliederungszuschusses besteht nicht. Die Entscheidung erfolgt im Rahmen einer Ermessensentscheidung nach Prüfung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls.