

**Betreff: JBC.31 - Eingliederungszuschuss (EGZ) gemäß §§ 91 ff. Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III)**

**Hier: Bemessung des Arbeitsentgeltes, Berechnung des Zuschusses, Auszahlung, Bescheiderteilung und Rückforderung**

A. Einleitung .....	2
B. Bewilligungsverfahren.....	2
1. Arbeitsentgelt.....	2
1. 1 Bemessung.....	2
1. 2 Was gehört zum Arbeitsentgelt?.....	2
2. Berechnung und Auszahlung des Eingliederungszuschusses .....	3
2.1 Pauschalierter Arbeitgeberanteil .....	3
2.2 Zeiten ohne Arbeitsentgelt.....	4
2.3 Grundsätzlich nachträgliche Auszahlung.....	4
2.4 Maßgeblicher Zeitpunkt für die Berücksichtigung des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgeltes .....	4
2.5 Auszahlung, Besonderheiten bei Insolvenzfällen oder Firmen mit beschränkter Haftung.....	4
2.6 Besonderheiten beim Umzug.....	4
3. Bescheiderteilung.....	5
C. Rückforderungs- und Erstattungsverfahren.....	5
1. Allgemeines .....	5
2. Rückforderung über § 92 SGB III bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses .....	5
2.1 Nachbeschäftigungszeit / Erstattungspflicht.....	5
2.2 Ausnahmen von der Erstattungspflicht.....	5
a) berechnete Kündigung .....	6
b) personenbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 1 SGB III).....	6
c) verhaltensbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 1 SGB III) .....	6
d) betriebsbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 2 SGB III).....	7

e) Bestreben des*der Arbeitnehmers*in .....	7
f) Mindestrentenalter .....	7
g) besonders betroffene schwerbehinderte Menschen.....	7
2.3 Höhe des Rückzahlungsbetrages.....	7

## **A. Einleitung**

In diesem Handlungsleitfaden werden zusätzliche rechtliche Grundlagen und Verfahrenshinweise für den Eingliederungszuschuss (EGZ) erläutert, die ausschließlich für JBC.31 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 lediglich das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zu berücksichtigen.

#### **1. 2 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. Unter das laufende Arbeitsentgelt fallen neben Monatsgehältern, Wochen- und Tagelöhnen z. B.

- Sachbezüge im Rahmen der Erwerbstätigkeit (§ 3 SVEV)
- Urlaubsentgelt
- Überstundenzuschläge
- Sonn- und Feiertagsausgleich
- Nachtarbeitszuschlag
- Arbeitsaufwand unter erschwerten und/oder gefährlichen Bedingungen (*Gefahrenzulage, Schmutzzulage, Mehraufwands-Wintergeld*)
- Kinder-/Familienzulage
- zur Abgeltung bestimmter Aufwendungen der\*des Beschäftigten, die auch im Zusammenhang mit der Beschäftigung stehen (*beispielsweise Kontoführungsgebühren; Fahrtkosten, die der AG in der Regel nicht zahlen müsste, z.B. der Weg zur Arbeitsstätte*);

- Waren oder Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber (AG) nicht überwiegend für den Bedarf seiner Beschäftigten hergestellt, vertrieben oder erbracht werden und monatlich in Anspruch genommen werden können (*freie oder verbilligte Flugreisen und kostenlose Kontoführung für Bankenmitarbeiter\*innen*)
- vermögenswirksame Leistungen
- allgemeine Tätigkeitszulagen (*bspw. Bauzulage*)
- Akkordprämien
- Qualitätsprämien (*bei überdurchschnittlich guter Arbeit*)
- (Winter-) Ausfallgeld

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). Diese Zuwendungen werden **nicht** berücksichtigt. Hierbei handelt es sich insbesondere um:

- Weihnachts- und Urlaubsgeld
- Urlaubsabgeltungen
- Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge
- Aufwandsentschädigung, insbesondere in Hinblick auf die Erstattung von tatsächlich angefallenen Kosten, die dem\*der AN im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch Weisungen des AG entstanden sind (*Durchführungen von Reisen/Fahrten zu Kundeneinsätzen, Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen etc.; auch bei Fahrgeld pauschal, wenn dies im Zusammenhang mit Dienstfahrten erfolgt*)
- Gratifikation
- Sachbezüge ohne Zweckbestimmung
- Provision ohne Bezug auf bestimmte Entgeltabrechnungszeiträume
- 13. Monatsgehalt
- Abfindungen (*bei Erhalt des Arbeitsplatzes*)
- Tantiemen
- Jubiläumsgelder
- Gewinnbeteiligung zum Ende des Jahres
- Lohnausgleich (Winterperiode)
- Zuschuss-Wintergeld.

## **2. Berechnung und Auszahlung des Eingliederungszuschusses**

### **2.1 Pauschalierter Arbeitgeberanteil**

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

## **2.2 Zeiten ohne Arbeitsentgelt**

Für Zeiten, in denen der\*die Arbeitnehmer\*in (AN) kein Arbeitsentgelt erhält, kann der EGZ nicht erbracht werden (z.B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung). Der Förderzeitraum ändert sich dadurch nicht.

## **2.3 Grundsätzlich nachträgliche Auszahlung**

Der EGZ 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 EGZ 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.

## **2.5 Auszahlung, Besonderheiten bei Insolvenzfällen oder Firmen mit beschränkter Haftung**

2.5.1 Zahlungen dürfen regelmäßig nur gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass der\*die AN 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
- ein\*e AN einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.

2.5.2 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\*der AN, dass der AG 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 das bisherige Jobcenter auch dann zuständig, wenn der Umzug vor der Arbeitsaufnahme erfolgt.

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

### **3. Bescheiderteilung**

Die EGZ-Bescheide werden mit Auflagen erteilt, z. B. dass der AG die Anmeldung zur Sozialversicherung vornimmt und unverzüglich nachweist. Wird die Anmeldung nicht nachgewiesen bzw. gegen eine Auflage verstoßen, ist der AG zunächst unter Fristsetzung durch JBC.31 an den Nachweis bzw. an die Erfüllung der Auflage zu erinnern.

Erfolgt dies nicht, ist der Widerruf der Bewilligung gemäß § 47 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) zu prüfen. Hier sind zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- a) Wenn eine Zahlung bereits erfolgt ist, übernimmt die weitere Bearbeitung JBC.24.
- b) Wenn noch keine Zahlung vorgenommen wurde, verbleibt die weitere Bearbeitung bei JBC.31.

## **C. Rückforderungs- und Erstattungsverfahren**

### **1. Allgemeines**

Für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wird, prüft JBC.31, ob der EGZ ggf. zurückzufordern ist und erstellt eine Sachverhaltsdarstellung für JBC.24. JBC.24 prüft, ob ggf. nach § 92 SGB III zurückzufordern ist. Durch den Rückforderungsbescheid erledigt sich der Bewilligungsbescheid nach der BSG-Rechtsprechung insoweit auf „andere Weise“ i. S. d. § 39 Abs. 2 SGB X.

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

#### **2.1 Nachbeschäftigungszeit / Erstattungspflicht**

Die Erstattungspflicht besteht grundsätzlich, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Förderzeitraum oder in der Nachbeschäftigungszeit endet. Die Nachbeschäftigungszeit ist Bestandteil der Bewilligung, so dass der AG den\*die geförderte AN im Anschluss an den Förderzeitraum noch für einen bestimmten Zeitraum ohne Förderung weiter beschäftigen muss. 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.

Eine Ausnahme besteht bei dem Personenkreis der „besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen“ nach § 90 Abs. 2 SGB III.

#### **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) berechnigte Kündigung**

Die Erstattungspflicht entfällt, wenn der AG zur Kündigung durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des\*der AN liegen oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, berechnigt war. Die Kündigungsgründe müssen dem Maßstab von § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) entsprechen.

Diese Regelung gilt auch für Kleinstbetriebe, auf die das KSchG keine Anwendung findet, sowie für Probezeitkündigungen. Die gesetzlichen Möglichkeiten, eine Kündigung ohne Anwendung von § 1 KSchG auszusprechen, bleiben hiervon unbenommen. D. h., ein AG kann beispielsweise eine Probezeitkündigung aussprechen, ohne die Kündigung zu begründen. Wenn er aber für die Kündigung keine Kündigungsgründe im Sinne des § 1 KSchG hat, dann hat er den EGZ teilweise zu erstatten.

### **b) personenbedingte Kündigung (§ 92 Abs. 2 Nr. 1 SGB III)**

Ein Kündigungsgrund ist personenbedingt, wenn er auf persönliche Eigenschaften, Kenntnisse und Fähigkeiten des\*der AN 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 (z. B. 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\*Die AN muss in erheblicher Weise gegen seine\*ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben.

- Der Pflichtverstoß muss vorsätzlich oder fahrlässig begangen worden sein.

- Die Kündigung muss verhältnismäßig sein, d. h. regelmäßig ist zunächst eine Abmahnung erforderlich als milderer Mittel.

- In einer Interessenabwägung muss das Interesse des AG an einer Kündigung das Interesse des\*der AN am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wesentlich überwiegen.

Bsp.: Verspätung, Arbeitsverweigerung, Beleidigungen, Tätlichkeiten gegen Kollegen\*innen, Nichtbeachtung des Alkoholverbotes.

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

#### **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 AG 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 AG 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\*der Arbeitnehmers\*in**

Der EGZ ist ebenfalls nicht zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Bestreben des\*der AN geendet hat, ohne dass der AG den Grund zu vertreten hat. Das Ende des Arbeitsverhältnisses muss allein auf Wunsch des\*der AN zurückzuführen sein. Die Kündigung des\*der AN ist lediglich ein Indiz.

#### **f) Mindestrentenalter**

Darüber hinaus wird der EGZ nicht zurückgefordert, wenn der\*die AN das gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat.

#### **g) besonders betroffene schwerbehinderte Menschen**

Die Rückzahlungsverpflichtung besteht des Weiteren nicht, wenn der AG 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).

**Beispiel 1:**

Für Kunde A wird ein EGZ vom 01.01.2018 bis 31.10.2018 in Höhe von 500,00 € monatlich gezahlt. Der Förderzeitraum beträgt 10 Monate, die Nachbeschäftigungszeit umfasst dementsprechend ebenfalls 10 Monate (01.11.2018 – 31.08.2019). Kunde A 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 (= 01.12.2017 – 31.10.2018) 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):**

Kunde A wird nach den ersten 3 Monaten der Nachbeschäftigungszeit (= 31.01.2019) 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; Zeitraum: 01.02.2018 – 31.01.2019):

$$9 \times 500,00 \text{ €} = 4.500,00 \text{ €}$$

**Entscheidung:**

Es sind 1.750,00 € zu erstatten.

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 3:**

Es wird ein EGZ vom 01.01.2017 – 31.03.2018 in Höhe von 500,00 € monatlich für den schwerbehinderten Kunden B gezahlt. Der Förderzeitraum beträgt 15 Monate, demnach ist nach 12 Monaten eine 10%ige Degression zu veranlassen. In den Fördermonaten 13, 14 und 15 (01.01.2018 – 31.03.2018) wird also ein Förderbetrag i. H. v. 450 € gezahlt. Die maximale Nachbeschäftigungszeit umfasst 12 Monate (s. § 92 Abs. 2 Satz 5 SGB III). Kunde B wird nach den ersten 5 Monaten der Nachbeschäftigungszeit (= 31.08.2018) 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, Zeitraum: 01.09.2017 – 31.08.2018):

7 x 490,00 € = 3.430,00 €

**Entscheidung:**

Es sind 2.450,00 € zu erstatten.

**Hinweis:**

Nach Erlass des Bescheides durch JBC.24 wird das Kassenzeichen durch die monatliche Übersendung der Liste der bearbeiteten Vorgänge JBC.31 mitgeteilt.