

**Betreff:** Eingliederungszuschüsse  
**Hier:** Förderketten im Anschluss an Aus- und Weiterbildungen

## 1. Ausgangslage

Das Arbeitsförderungsrecht sieht vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II zur Förderung ihrer beruflichen Eingliederung vor. Dies können unterstützende Leistungen für die Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung sowie qualifizierende Maßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen sein. Unseren Kundinnen und Kunden steht dafür ein vielfältiges Maßnahmenportfolio zur Verfügung. Die Förderung erfolgt in der Regel auf der Grundlage des § 16 Abs. 1 SGB II in Verbindung mit § 45 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 – 5 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), in Verbindung mit § 81 ff. SGB III und nach § 16 f SGB II.

Die meisten Leistungen der Arbeitsförderung sind Ermessensleistungen. Sie werden von den Grundsicherungsträgern erbracht, wenn sie erforderlich sind, um Hilfebedürftigkeit zu vermeiden, zu beenden, zu verkürzen oder zu vermindern. Dabei sind die Grundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

Eine Reihe der Maßnahmen ist auf die direkte Integration in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgerichtet. Eine Förderung ist nach pflichtgemäßem Ermessen dann zu leisten, wenn im Anschluss an die Maßnahme – z.B. an eine berufliche Weiterbildung, eine Beschäftigungsförderung oder die Unterstützung der beruflichen Ausbildung – eine deutliche Verbesserung der Integrationsmöglichkeit zu erwarten ist. Die Maßnahmen können den gewünschten Integrationserfolg nur erreichen, wenn diese Zielstellung bereits in der Planungsphase vor Bewilligung einer Förderung berücksichtigt wurde.

Es gilt der Grundsatz, dass eine Förderung, die auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet ist, ihren Integrationszweck ohne eine nachgeschaltete zweite Leistung erfüllen können muss. Das bedeutet, dass die Förderung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Eingliederungszuschuss im Anschluss an o.g. Maßnahmen – insbesondere nach FbW – nur in wenigen, genau zu prüfenden Ausnahmefällen in Frage kommt.

## 2. Entscheidungsfindung

### Begründung für eine Förderung mit EGZ<sup>1</sup>:

Der Gesetzgeber hat mit dem Instrument des Eingliederungszuschusses (EGZ) die Möglichkeit eines finanziellen Nachteilsausgleiches für den Arbeitgeber geschaffen, wenn ein/e Arbeitnehmer/in zu Beginn der Beschäftigung den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht entspricht.

In Abweichung von der bisherigen Regelung sind erschwerter Vermittlung **UND** Minderleistung zwingende Voraussetzung für eine Förderung. Neben der Berücksichtigung der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung der Minderleistung zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des EGZ zu begründen. Eine nachvollziehbare Dokumentation hat zu erfolgen.

---

<sup>1</sup> Vergleiche auch [ermessenslenkende Weisungen für EGZ](#)

Als Tatbestandsmerkmale für eine erschwerete Vermittlung gelten hierbei Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerbern/innen, die in der Person begründet sind. Gründe können beispielsweise sein:

- Dauer der Arbeitslosigkeit
- Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- Fehlender Berufsabschluss
- Familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- Gesundheitliche Einschränkungen

Die Beurteilung der Minderleistung ergibt sich aus der Differenz der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Bewerber/innen im Verhältnis zu den **konkreten** stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes.

#### **Ausschluss von Förderketten und Ausnahmeregelungen:**

Bei einer beruflichen Ausbildung (in Form einer Erstausbildung – betrieblich oder außerbetrieblich – oder in Form einer beruflichen Umschulung) erfolgt die Kenntnisvermittlung entsprechend dem Ausbildungsrahmenplan und die Prüfung gem. der für die Ausbildung einschlägigen Prüfungsordnung. Bei Ausbildungen, die nicht im Betrieb stattfinden, wird der Praxisbezug über betriebliche Praktika hergestellt. Bei diesen Ausbildungsgängen ist davon auszugehen, dass der Bewerber über die neuesten am Markt anzuwendenden Kenntnisse verfügt.

Grundsätzlich ist auch bei kürzeren Qualifizierungen davon auszugehen, dass eine marktfähige Weiterbildung erfolgte und die Förderung, die auf Integration in Beschäftigung ausgerichtet ist, ihren Integrationszweck ohne eine nachgeschaltete zweite Leistung zu erfüllen hat.

Ausnahmen sind möglich, wenn sich bei der Integration eine Minderleistung ergibt, die darauf beruht, dass einzelne Anforderungen am Arbeitsplatz nicht Bestandteil von Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsordnung bzw. insgesamt der Inhalte der Weiterbildung oder Umschulung waren. Diese Minderleistungen sind vom Arbeitgeber bei der Antragstellung schriftlich zu begründen (EGZ\_Anschreiben\_Minderleistungsausgleich in AKDN-Vordrucken → Kunde → EGZ ist hier durch den Arbeitgeber auszufüllen). Es erfolgt dann die Bewertung durch die Integrationsfachkraft, ob es sich bei dem dargestellten Ausgleich der Minderleistungen tatsächlich um einen **ZUSÄTZLICHEN, ÜBER DIE VORHERIGE QUALIFIZIERUNG HINAUSGEHENDEN** Qualifizierungsbedarf handelt (Beispiel: Die Ausbildung zum EU-Kraftfahrer im Personenverkehr erfolgte lediglich auf „normalen“ Bussen. Der Einsatz beim Arbeitgeber erfordert jedoch auch den Umgang mit Gelenkbussen, die der Arbeitnehmer bislang noch nie gefahren ist und die nicht zwingend Inhalt der Weiterbildung sein müssen.). Bestandteile einer „üblichen Einarbeitung“ entsprechen nicht den Tatbestandsvoraussetzungen für eine Minderleistung. Bei langandauernden Umschulungen sind stets besonders strenge Kriterien für diese Prüfung zugrunde zu legen.

Wird die Frage nach einem zusätzlichen Qualifizierungsbedarf bejaht, sind weitere (der Gesetzgeber verlangt hier mehrere), in der Person liegende Vermittlungshemmnisse zu prüfen. Sofern **BEIDES** gegeben ist, kann **ausnahmsweise** eine Förderung mit EGZ im Anschluss an Weiterbildung oder Umschulung erfolgen. In Abhängigkeit vom zusätzlichen Qualifizierungsbedarf erfolgt die Festlegung von Dauer und Höhe des EGZ. Aufgrund der vorangegangenen Weiterbildung hat diese Prüfung sehr sorgfältig zu erfolgen und ist in AKDN zu begründen.

Bei der Prüfung der Voraussetzungen für eine mögliche „Förderkette“ kann man sich an folgenden Fragen orientieren:

An was für einer Weiterbildung hat der Kunde/die Kundin teilgenommen?

- Es handelt sich bei der geförderten Maßnahme um eine sonstige berufliche Weiterbildung<sup>2</sup> in Form einer Kurzqualifizierung (in der Regel bis zu 9 Monate).
- Es handelt sich bei der geförderten Maßnahme um eine Berufsausbildung in Form einer beruflichen Umschulung (Gruppenmaßnahme mit Abschluss<sup>3</sup>). Die Dauer der Maßnahme ist

---

<sup>2</sup> Siehe BA-Maßnahmeart AKDN

<sup>3</sup> Siehe BA-Maßnahmeart AKDN

nach §§ 58 ff BBiG geregelt (§ 60 BBiG: Sofern sich die Umschulungsordnung (§ 58) oder eine Regelung der zuständigen Stelle (§ 59) auf die Umschulung für einen anerkannten Ausbildungsberuf richtet, sind das Ausbildungsberufsbild (§ 5 Abs. 1 Nr. 3), der Ausbildungsrahmenplan (§ 5 Abs. 1 Nr. 4) und die Prüfungsanforderungen (§ 5 Abs. 1 Nr. 5) zugrunde zu legen. Die §§ 27 bis 33 gelten entsprechend.).

Besteht im Anschluss an die Maßnahme das Erfordernis einer zusätzlichen, über die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme hinausgehenden Qualifizierung?

- Der Arbeitgeber begründet den zusätzlichen Qualifizierungsbedarf im Zusammenhang mit der Antragstellung für den EGZ (Minderleistungsschreiben).

Bestehen beim Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin zusätzliche, besondere Vermittlungshemmnisse, z.B.:

- Schuldenproblematik
- Alter
- Vorstrafen
- (Langzeitarbeitslosigkeit)?

Degener  
FBL3