



**Ennepe-Ruhr-Kreis**  
Der Landrat

**Richtlinie über die Gewährung von Eingliederungszuschüssen (EGZ)  
nach § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II i.V.m. §§ 88 bis 92 SGB III**

---

Das Jobcenter EN gewährt Arbeitgebern zur Förderung der Beschäftigung von SGB II - Leistungsberechtigten, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, Zuschüsse gemäß § 16 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 SGB II in Verbindung mit §§ 88 bis 92 SGB III zum Ausgleich einer Minderleistung.

Ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht, die Gewährung kann nur im Rahmen der dafür verfügbaren Mittel innerhalb der Eingliederungsplanung des Jobcenters EN erfolgen.

Eingliederungszuschüsse können nur gewährt werden, wenn die Antragstellung vor der Aufnahme der Beschäftigung erfolgt ist.

Vor Gewährung von Eingliederungszuschüssen muss ggf. die Zuständigkeit eines andern Kostenträgers geprüft werden. Im Falle einer anderen Kostenträgerschaft kann kein Eingliederungszuschuss durch das Jobcenter EN gewährt werden, auch nicht „aufstockend“.

Schließt ein Arbeitgeber mit einer hilfeberechtigten Person einen Arbeitsvertrag, so kann ihm bei Vorliegen folgender Voraussetzungen dem Grunde nach für dieses Arbeitsverhältnis ein Eingliederungszuschuss gewährt werden:

1. Der Arbeitsvertrag ist in der Regel über mindestens 12 Monate abzuschließen.
2. Es muss sich um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handeln.
3. Das Beschäftigungsverhältnis muss alle arbeitsrechtlichen und die jeweiligen tariflichen Bestimmungen erfüllen. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sind einzuhalten.
4. Bei Teilzeitarbeitsverhältnissen soll die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit mindestens die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit betragen.
5. Die zu besetzende Stelle darf nicht durch eine vorangegangene Entlassung frei geworden sein, damit ein neues gefördertes Beschäftigungsverhältnis entstehen kann.
6. Vorbeschäftigungsverbot:
  - Der Arbeitnehmer darf in den letzten 4 Jahren nicht mehr als 3 Monate sozialversicherungspflichtig bei demselben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein. Hierbei dürfen mehrere Beschäftigungszeiten in dem genannten Zeitraum addiert auch die Summe von drei Monaten Dauer nicht überschreiten.
  - Das Vorbeschäftigungsverbot gilt nicht generell für eine Förderung nach § 90 Abs. 2 SGB III (EGZ für besonders betroffene Schwerbehinderte).
7. Die tatsächlichen Förderhöhen und Förderdauern sind den anliegenden Merkblättern zu den einzelnen Paragraphen zu entnehmen.
8. Für jedes geförderte Beschäftigungsverhältnis gilt nach § 92 SGB III eine Nachbeschäftigungspflicht (Ausnahme: Förderung nach § 90 Abs. 2 SGB III). Die

## Richtlinie über die Gewährung von Eingliederungszuschüssen

---

Vertragslaufzeit muss mindestens den doppelten Zeitraum des Förderzeitraumes betragen.

9. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen unter 12 Monaten darf die Förderdauer in Monaten die Hälfte der Vertragslaufzeit nicht überschreiten.

### 10. Beschäftigung von Verwandten

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses bei Ehegatten, Eltern und sonstigen Verwandten ist möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt.

Anhaltspunkte dafür können sein:

- anderweitige Vermittlungsbemühungen waren wiederholt erfolglos
- für den zu besetzenden Arbeitsplatz wurde dem Jobcenter EN ein Vermittlungsauftrag ohne Beschränkung auf bestimmte Personen erteilt
- die Initiative zur Einstellung geht vom Jobcenter EN aus

Als Verwandter ist nur der Verwandte in gerader Linie zu verstehen (Legaldefinition § 1589 BGB).

Der Eingliederungszuschuss ist teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraumes oder in einer Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Dies gilt nicht, wenn

1. der Arbeitgeber berechtigt war, das Beschäftigungsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen,
2. eine Kündigung aus dringlichen betrieblichen Erfordernissen, welche einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war,
3. das Arbeitsverhältnis auf das Bestreben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hin beendet wird, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat,
4. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat,
5. der Eingliederungszuschuss für die Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen geleistet wird.