Handlungsweisend für alle Mitarbeiter*innen[1] des Landkreises Göttingen - Fachbereich Jobcenter und der Stadt Göttingen - Fachbereich Jobcenter

Lfd. Nr.: 9

Bearbeitung: FD 56.2 Frau Krebs

- Leitfaden - Eingliederungszuschuss (EGZ) § 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i. V. m. §§ 88 ff. SGB III

Inhalt

1. Allgemeines 2
2. Zeitarbeitsfirmen 2
3. Verhältnis zu anderen Leistungen/ Reha 3
4. Tatbestandsmerkmale 3
4.1. Personenkreis 3
4.2. Arbeitsverhältnis 3
4.3. Antrag vor Arbeitsaufnahme 4
4.4. im eLb liegende Gründe, die die Vermittlung erschweren 4
4.5. Minderleistung 5
4.6. Ausschlusstatbestände 6
5. Rechtsfolge Ermessen 7
5.1. Entschließungsermessen „ob“ 8
5.2. Auswahlermessen „wie“ 8
5.3. Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. §§ 88,89 SGB III) 10
5.4. Eingliederungszuschuss für u.a. schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. § 90 Abs. 1 SGB III) 11
5.5. Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i. V. m. § 90 Abs. 2 SGB III) 11
6. Rückzahlung (§ 92 Abs. 2 SGB III) 12

[1] Die im Leitfaden gemachten Angaben beziehen sich sowohl auf die männliche, weibliche als auch auf die unbestimmte Form. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

1. Allgemeines

Allgemeines

Arbeitgebern kann auf Antrag hin ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt (Eingliederungszuschuss) gewährt werden, wenn sie einen eLb

- mit geminderter Arbeitsleistung und
- dessen Vermittlung wegen in der Person liegender Gründe erschwert ist

einstellen.
Der Zuschuss dient dem Ausgleich gegebener Minderleistung des Arbeitnehmers.

Folgende **EGZ** für unterschiedliche Personenkreise gibt es:

- **für Arbeitnehmer, deren Vermittlung wegen in der Person liegender Gründe erschwert ist** (§§ 88, 89 SGB III)
- **für u.a. schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen** (§ 90 Abs. 1 SGB III)
- **für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen** (§ 90 Abs. 2 SGB III)

2. Zeitarbeitsfirmen

Zeitarbeitsfirma

Eine Zeitarbeitsfirma erhält **grundsätzlich keinen EGZ**, weil sie üblicherweise keinen Nachteil durch die erforderliche umfangreichere Einarbeitung eines eLb, dessen Vermittlung wegen in der Person liegender Gründe erschwert ist, hat und entsprechend keine Minderleistung auszugleichen ist. Diese Nachteile hat meistens nur der Arbeitgeber, der den eLb tatsächlich beschäftigt.
In Einzelfällen kann ein EGZ an eine Zeitarbeitsfirma gewährt werden, wenn die Zeitarbeitsfirma genau darstellt,

- welcher zusätzliche Einarbeitungs-, Einweisungs- und/oder Betreuungsaufwand von der Zeitarbeitsfirma und nicht vom entleihenden Unternehmen getragen werden muss sowie
- welche Minderleistungen auszugleichen sind und
- welche finanziellen Auswirkungen (Mindereinnahmen bzw. Mehrausgaben) durch die Einstellung der förderungsbedürftigen Person als **tatsächlichen finanziellen Nachteil** daraus resultieren.
  Ein Beispiel hierfür kann sein, dass eine Zeitarbeitsfirma nachweist, dass während der Einarbeitungszeit ein geringerer Stundensatz (günstigerer Verrechnungssatz als üblich) vom leihenden Unternehmen an die Zeitarbeitsfirma gezahlt wird.
  Der finanzielle Nachteil kann unter anderem auch dadurch entstehen, dass der Verleiher einen wichtigen Beitrag zum Ausgleich der Minderleistung leistet; zum Beispiel, indem er
  - die Kosten für notwendige Qualifizierungen trägt
  - sich in besonderem Maße an der Einarbeitung im Entleihunternehmen beteiligt oder
  - durch eigenes Personal die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer begleitet und intensiv unterstützt.

  Wenn ein Arbeitgeber einen EGZ für ein **Leiharbeitsverhältnis** beantragt, ist es daher erforderlich, dass er **darlegt und nachweist**, wodurch ihm der finanzielle Nachteil entsteht, der mit dem EGZ kompensiert werden soll. Die **anfallenden Kosten** sind **nachweisbar aufzulisten**. Ohne den Nachweis kann kein Auswahlermessen hinsichtlich der Förderhöhe und Förderdauer ausgeübt werden.

Nachweis des finanziellen Nachteils

3. Verhältnis zu anderen Leistungen/ Reha

Verhältnis zu anderen Leistungen

Gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 SGB IX ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) der Rehabilitationsträger für erwerbsfähige Leistungsberechtigte mit Behinderungen im Sinne des SGB II, sofern nicht ein anderer Rehabilitationsträger (z. B. Unfallversicherung, Rentenversicherung) zuständig ist. Die Rehabilitationsträger sind zuständig für die Erbringung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA), somit u. a. auch für die Gewährung von Eingliederungszuschüssen (§§ 5, 6, 50 SGB IX).

Das bedeutet für Menschen mit Behinderungen (im Sinne von § 19 SGB III, d. h. anerkannte Rehabilitanden), dass das Jobcenter (JC) hinsichtlich der Gewährung von EGZ einem Leistungsverbot unterliegt. Da dem JC während des LTA-Verfahrens durchgängig die Integrationsverantwortung obliegt, ist eine enge Abstimmung zwischen Reha-Träger und JC erforderlich. **Ab dem 01.01.2025 werden somit keine Eingliederungszuschüsse mehr durch das JC (als LTA) gewährt und erbracht**, bereits bewilligte EGZ werden zu Ende finanziert.
Auch greift die Ausnahmeregelung bzgl. der Aufstockungsmöglichkeit für den Personenkreis der besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen i. S. d. § 90 Abs. 2 bis 4 SGB III im Rahmen des § 22 Abs. 2 Satz 3 SGB III nicht mehr. Hier kann ausschließlich die BA aufstockend zu den Leistungen eines anderen Reha-Trägers fördern.

Dem JC obliegt „nur“ noch die Förderung mit Eingliederungszuschüssen für schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte, sofern diese jedoch **keine anerkannten Rehabilitanden** sind.

11. Sonder-programm vorrangig

Die Regelungen zum **11. Sonderprogramm** des Landes Niedersachsen zum Abbau der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen sind zu prüfen und **vorrangig** anzuwenden.

4. Tatbestandsmerkmale

Tatbestands-merkmale

4.1. Personenkreis

Personenkreis

Förderfähig sind Arbeitnehmer, die arbeitsuchend sind und deren Vermittlung aus Gründen erschwert ist, die in der Person liegen.

4.2. Arbeitsverhältnis

Arbeitsverhältnis

Voraussetzung für die Förderung ist, dass es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (monatliches Arbeitsentgelt von mind. 556,01 € (ab 01.01.2025) handelt, das die Arbeitslosigkeit beendet. Förderfähig sind daher nur Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden (§ 138 Abs. 3 SGB III).

unbefristete Arbeitsverhältnisse

Voraussetzung ist die Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Hierbei sollte es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handeln, da ein solches am ehesten geeignet ist, den Zweck der dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt sicherzustellen.

befristete Arbeitsverhältnisse

Dies schließt aber die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht aus. Auch für nicht leistungsgeminderte Arbeitnehmer ist ein neues Beschäftigungsverhältnis häufig erst befristet. Deshalb wird diese Möglichkeit für leistungsgeminderte Arbeitslose nicht versperrt. Die Zuschussgewährung setzt in derartigen Fällen zumindest den Abschluss eines über einen längeren Zeitraum befristeten

Arbeitsverhältnisses voraus. Die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses muss mindestens den Förderzeitraum und die sich daran anschließende Nachbeschäftigungszeit umfassen.

4.3. Antrag vor Arbeitsaufnahme

Antrag vor Arbeitsaufnahme

Der Antrag muss vor Arbeitsaufnahme vom Arbeitgeber gestellt werden. Er ist an keine Form gebunden, soweit dieser erkennen lässt, dass die Gewährung eines EGZ begehrt wird. Im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet für das Antragsverfahren wesentliche Informationen zur Verfügung zu stellen (Ausfüllen des Antragsformulars).
Sofern ein Arbeitgeber im Rahmen einer Anfrage nach Fördermöglichkeiten für die Einstellung eines konkreten Arbeitnehmers im SGB II-Bezug mit möglichen Minderleistungen erkennen lässt, dass er die Gewährung eines EGZ begehrt, ist dieses als Antrag zu werten und der formelle EGZ-Antrag an den Arbeitgeber zu versenden.
Wurde der Arbeitsvertrag bereits vor der Beantragung des EGZ abgeschlossen, deutet dies darauf hin, dass die Gewährung eines Zuschusses für die berufliche Eingliederung wahrscheinlich nicht erforderlich ist. Der Arbeitnehmer wurde schon eingestellt, obwohl der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt noch nicht wusste, ob ein Zuschuss erfolgt. Wird die Gewährung eines EGZ dennoch für notwendig gehalten, um den Arbeitnehmer (dauerhaft) beruflich einzugliedern, ist dies im Rahmen der Ermessensentscheidung zu dokumentieren.

4.4. im eLb liegende Gründe, die die Vermittlung erschweren

im eLb liegende Gründe, die die Vermittlung erschweren

Ein Arbeitnehmer ist förderungswürdig, wenn er wegen in seiner Person liegender Umstände nur erschwert vermittelt werden kann. Für das Merkmal der erschwerten Vermittlung ist nicht auf die allgemeine Lage des Arbeitsmarktes oder das Erfordernis einer betriebsüblichen Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz abzustellen. Ausschlaggebend ist, ob der Arbeitsuchende im Vergleich zu anderen Bewerbern, mit denen er auf dem ihn maßgebenden räumlichen und fachlichen Arbeitsmarkt konkurriert, Nachteile hinsichtlich seiner Wettbewerbsfähigkeit hinnehmen muss. Die im eLb liegenden Gründe, die dessen Vermittlung erschweren, müssen auf individuellen Leistungsdefiziten beruhen, die den Arbeitnehmer im Verhältnis zu der vergleichbaren Berufsgruppe benachteiligt.

erschwerte Vermittlung

Gründe für eine erschwerte Vermittlung können u.a. sein (keine abschließende Aufzählung):

- die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- fehlende Berufserfahrung/Berufsabschluss und/oder geringe berufspraktische Erfahrungen
- *Geringqualifizierte*: Personen ohne Ausbildung ohne gegenwärtig vertretbare Ausbildung, die nur für einfache Arbeiten geeignet sind und für den jeweiligen Arbeitsplatz eine Einarbeitung benötigen, die über die allgemein üblichen Einarbeitungsbedürfnisse hinausgeht
- *Einarbeitungsbedürftige*: Personen, die für die betriebliche Beschäftigung einer besonderen Einarbeitung bedürfen. Nicht erfasst wird die Einarbeitung, die bei jedem Berufsanfänger oder auch an jedem neuen Arbeitsplatz notwendig ist. Der Betroffene muss nach der Förderung auch auf einen anderen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb vermittelbar sein.
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- gesundheitliche Einschränkungen

- besondere Merkmale in der Persönlichkeit (z.B. geringe Auffassungsgabe, Verhaltensausfälligkeiten, fehlende Sozialkompetenzen)

fehlende Berufserfahrung

Eine erschwerte Vermittlung aufgrund fehlender Berufserfahrung kann auch dann vorliegen, wenn Berufserfahrungen zwar vorhanden, jedoch für die Beschäftigung, die gefördert werden soll, nicht verwertbar sind (z.B. wenn der Arbeitnehmer nicht in seinem ursprünglich erlernten Beruf tätig war, sondern ausschließlich oder überwiegend berufsfremde Tätigkeiten ausgeübt hat).

Mit dem EGZ dürfen folglich keine beruflichen Ziele verfolgt werden, die auch allen anderen möglichen Mitbewerbern erst vermittelt werden müssten. Auch besondere betriebliche Erfordernisse scheiden als Beweggrund für die Zuschussgewährung aus, da der Arbeitgeber schon von sich aus in eigenem Interesse die erforderlichen Maßnahmen treffen muss. Die Einarbeitung darf auch nicht darauf abzielen, Berufsanfängern erste berufspraktische Kenntnisse zu vermitteln oder strukturellen Unzulänglichkeiten einer Berufsausbildung hinsichtlich der Anforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes abzuhelfen.
Die fehlende Mobilität des eLb ist kein Grund für die Gewährung eines EGZ.
Durch die Eingliederungsleistung muss die volle Leistungserbringung am Arbeitsplatz bezweckt sein. Eine volle Leistung am Arbeitsplatz wird erreicht, wenn der Arbeitnehmer nach Abschluss einer Einarbeitung eine Leistung erbringt, wie sie auch von einem anderen Arbeitnehmer in der infrage kommenden Stellung regelmäßig erwartet wird.

Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung besitzen grundsätzlich ausreichende Berufspraxis. Auch erfolgreiche Absolventen schulischer Berufsausbildungen oder beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen haben i.d.R. während ihrer Ausbildung entsprechende Praktika durchlaufen und damit ebenfalls Berufspraxis erworben. In diesen Fällen kann ein EGZ nur gewährt werden, wenn weitere in der Person liegende Gründe, die dessen Vermittlung erschweren, (z.B. längere Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsabschluss) vorliegen.

4.5. Minderleistung

Minderleistung

Weitere Voraussetzung für die Gewährung eines EGZ ist, dass während des Förderungszeitraums eine **Minderleistung** des Arbeitnehmers gegeben ist, die durch den EGZ ausgeglichen werden muss.

Ob bzw. in welchem Umfang eine Minderleistung zu erwarten ist, ist nachfolgenden Ressourcen zu beurteilen:

- beruflichen Fähigkeiten, Kenntnissen, Erfahrungen und Stärken des Arbeitnehmers und
- den konkret stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes.

Die zu erwartende Minderleistung muss über den Rahmen einer üblichen Einarbeitung hinausgehen.

keine Minderleistung bei Einsteigertarifen

Es liegt keine Minderleistung vor, wenn bereits die Vereinbarung des Arbeitsentgelts unter Berücksichtigung des Umstands erfolgt, dass der Arbeitnehmer (zunächst) in seiner Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist (z.B. abgesenkter, jedoch stufenweise ansteigender Lohn im Rahmen sog. Einsteigertarife). In derartigen Fällen kann eine anspruchsbegründende Minderleistung nur dann anerkannt werden, wenn der Wert der Arbeitsleistung noch geringer ist als das herabgesetzte Arbeitsentgelt.

Unzureichende Deutschkenntnisse können ein in der Person liegender Grund für eine erschwerte Vermittlung darstellen und –abhängig von den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes- gleichzeitig eine Minderleistung begründen.

4.6. Ausschlusstatbestände

Förderausschluss nach § 92 Abs. 1 SGB III

Eine Förderung ist gemäß § 92 Abs. 1 SGB III ausgeschlossen, wenn

- zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses veranlasst hat, um einen EGZ zu erhalten (hier muss ein zeitlicher Zusammenhang bestehen) oder
- die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Ausnahme: Der Ausschluss gilt nicht bei befristeter Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen (§ 92 Abs. 1 Nr. 2, 2. Halbsatz SGB III).

Eine unbefristete Vorbeschäftigung im Vier-Jahreszeitraum schließt eine Förderung aus.
Es ist auf die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber abzustellen, nicht auf die Art der Tätigkeit. Jede frühere versicherungspflichtige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber schließt eine Förderung aus, wenn sie in dem Vier-Jahres-Zeitraum vor Förderbeginn länger als 3 Monate ausgeübt wurde. In diesen Fällen ist Minderleistung bzw. ein Einarbeitungsaufwand nicht gegeben.

Der Förderausschluss gilt auch bei einer Vorbeschäftigung im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes.
Geringfügige Beschäftigungen haben keinen Förderausschluss zu Folge.

Der Förderungsausschluss greift nicht bei
- einer Beschäftigung im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe“ (=versicherungsfreie Beschäftigung nach § 420 SGB III)
- § 16e SGB II (§ 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III) und
- § 16i SGB II.

Voraussetzung für die Anschlussförderung mit einem EGZ ist aber, dass die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich der anfänglich zu erwartenden Minderleistungen an dem angebotenen Arbeitsplatz erforderlich ist.
Entscheidend ist, ob aufgrund der ausgeübten Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber noch ein Eingliederungsaufwand zu erwarten ist, der über die betriebsübliche Einarbeitung hinausgeht. Je länger die Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber dauerte und je ähnlicher die künftige Tätigkeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass noch von einer anfänglichen Minderleistung ausgegangen werden kann.

Zeitarbeitsfirma

Der Förderausschluss gilt auch, wenn die Einstellung zwar bei einem anderen Arbeitgeber (z.B. **Zeitarbeitsfirma**) aber die Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.

kein EGZ nach kooperative BaE für Kooperations-betrieb

kooperative BaE: Ein Förderungsausschluss liegt (wie nach einer betrieblichen Ausbildung) vor, wenn der Kooperationsbetrieb für die Übernahme des Auszubildenden einen EGZ beantragt.

integrative BaE: Hier ist im Einzelfall zu prüfen, in welchem Umfang der eLb zuvor beim antragstellenden Arbeitgeber beschäftigt war und ob davon ausgegangen werden kann, dass durch die Vorbeschäftigung tatsächlich keine Minderleistung mehr vorliegt, die über den Rahmen der normalen Einarbeitung hinausgeht.

ggf. EGZ nach integrative BaE

Prüfung Arbeitsvertrag

Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen oder sittenwidrig sind.

nicht sittenwidrig

Die Förderung kommt nicht in Betracht, wenn das Lohnangebot gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

kein Verstoß gegen das Bundes-urlaubsgesetz und § 208 SGB IX

Weiterhin darf **kein Verstoß gegen das Bundesurlaubsgesetz** und § 208 SGB IX vorliegen, d.h. es ist anhand des Arbeitsvertrages zu prüfen, ob der vereinbarte Urlaubsanspruch dem gesetzlich zustehenden Mindesturlaubs-anspruch entspricht.
Bei der Förderung von schwerbehinderten Menschen (mind. GdB von 50) ist zu beachten, dass fünf Arbeitstage zusätzlich pro Jahr bestehen.

Mindestlohngesetz

Hinsichtlich des **Mindestlohns** wird auf die entsprechenden Fachlichen Hinweise verwiesen.

Förderung von Angehörigen

Die Förderung eines **Arbeitsverhältnisses von Angehörigen** (Definition Angehörige §16 Abs. 5 SGB X oder Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) des Arbeitgebers ist grundsätzlich möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt.
Anhaltspunkte dafür:

- andere Vermittlungsbemühungen waren wiederholt erfolglos,
- für den zu besetzenden Arbeitsplatz wurde ein Vermittlungsauftrag ohne Beschränkung auf bestimmte Personen erteilt oder
- die Initiative geht vom Jobcenter aus.

Keine Förderung erfolgt, wenn das subjektive Interesse des Arbeitgebers an einer Einstellung der Person erkennbar höher ist, als das objektive arbeitsmarktliche Interesse an einer Stellenbesetzung mit einem möglichst geeigneten Bewerber. Dies ist der Fall, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitgeber nur an der Einstellung des Angehörigen interessiert ist, obwohl auch andere Bewerber in Frage kommen.

5. Rechtsfolge Ermessen

Rechtsfolge Ermessen

Der EGZ ist eine Ermessensleistung. Die Ziele der Arbeitsförderung und die allgemeinen Grundsätze und Prinzipien der Arbeitsförderung, die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geeignetheit sind zu berücksichtigen.
Das Ermessen erstreckt sich sowohl auf das „ob“ (Entschließungsermessen) als auch auf die Dauer und Höhe der Leistung „wie“ (Auswahlermessen).
Maßgebende Kriterien sowohl für die Ausübung des Entschließungs- als auch des Auswahlermessens sind der Umfang der Minderleistung und die jeweiligen Eingliederungserfordernisse.

Es ist immer eine Abwägung zwischen Arbeitgeberinteresse und Arbeitsmarktinteresse vorzunehmen, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, weil nur so den Wettbewerbsgesichtspunkten Rechnung getragen wird. Gleichwohl ist bei einer Beschäftigung eines Arbeitnehmers in einer übergeordneten Position bereits bei der Prüfung der Fördervoraussetzungen kritisch zu hinterfragen, ob in der Person liegende

Gründe für eine erschwerte Vermittlung und eine auszugleichende Minderleistung überhaupt vorliegen und der EGZ für die Einstellung mit ursächlich ist.
Sind die Tatbestandsvoraussetzungen „Vermittlungserschwernis wegen in der Person liegender Umstände“ und „Minderleistung“ nicht erfüllt, besteht kein Ermessensspielraum. In diesem Fall ist der EGZ-Antrag abzulehnen.

5.1. Entschließungsermessen „ob“

Entschließungs-ermessen

Ob der Zuschuss zur Eingliederung erforderlich ist, hängt in erster Linie von den aktuellen Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers ab. Wenn insoweit Defizite bestehen, die seine Wettbewerbsfähigkeit zu den übrigen Arbeitsuchenden, mit denen er auf dem Arbeitsmarkt konkurriert, beeinträchtigen, ist seine Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert. Ermessenserwägungen wie das Vorhandensein der Haushaltsmittel des Trägers der Grundsicherung können im Rahmen des Entschließungsermessens berücksichtigt werden.
Zudem sollte Berücksichtigung finden, in welchem Umfang das Unternehmen nicht ohnehin an der Beschäftigung des zu fördernden Arbeitnehmers interessiert ist und möglicherweise der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch ohne EGZ einstellen würde. Zweifel an der Eingliederungserforderlichkeit könnten bestehen, falls der Förderantrag erst wenige Tage vor der Arbeitsaufnahme gestellt wurde, entscheidend sind jedoch die konkreten Umstände des Einzelfalles. Allerdings deuten folgende Umstände darauf hin, dass nicht die Eingliederung des leistungsgeminderten Arbeitnehmers, sondern betriebliche Gründe für die Einstellung im Vordergrund stehen:

- Verwandtschaftsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers als Geschäftsführers
- Einstellung des Arbeitnehmers als Geschäftsführer
- Vereinbarung eines Gehaltes in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze, es sei denn, das Gehalt ist tariflich oder ortsüblich.

Ein bereits gestellter Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder die erfolgte Anzeige nach KSchG über anstehende Entlassungen seitens des Arbeitgebers steht einer dauerhaften Eingliederung des eLb entgegen.
Von einer Ermessensreduzierung auf Null zugunsten des Arbeitgebers kann ausgegangen werden, wenn das Jobcenter bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages eine Förderung ausdrücklich mündlich zugesagt hatte.

5.2. Auswahlermessen „wie“

Auswahlermessen

Bei der Entscheidung hinsichtlich der Förderhöhe und Förderdauer ist Ermessen auszuüben. Sofern dem EGZ-Antrag nicht oder nicht in der beantragten Förderhöhe oder Förderdauer entsprochen wird, ist die Ermessensentscheidung im Bescheid zu begründen. Maßgebendes Kriterium für die Festlegung der Förderhöhe und Förderdauer ist der Umfang der Minderleistung. Die Förderung richtet sich nach den jeweiligen Eingliederungserfordernissen des Einzelfalls. Maßstab für die Feststellung der Minderleistung ist der Unterschied zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und dem tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt.
Neben der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung des Umfangs der Minderleistung bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des EGZ zu begründen. Es ist zulässig, auf funktionsbezogene Einschränkungen des Arbeitnehmers (z. B. kann nicht schwer heben) bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz einzugehen. Bei der Begründung einer Minderleistung und einer erschwerten Vermittlung dürfen keine ärztlichen Diagnosen oder Krankheiten angegeben werden. Hinweise wie z. B. „ärztliches Gutachten vom …“ sind zulässig.

Förderdauer

Die **Förderdauer** kann unter Beachtung der individuellen Leistungsmerkmale des Arbeitnehmers festgelegt werden. Die Minderleistung sowie die Einschätzung über den Zeitraum der Anpassung an die volle Leistungsfähigkeit am neuen Arbeitsplatz, um die Minderleistung auszugleichen, sollten die Entscheidungsgrundlage für die Bemessung der Förderdauer sein.

Förderhöhe

Die **Förderhöhe** bezieht sich auf das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt. Berücksichtigungsfähig ist:

- das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt bis zur Höhe des Tariflohns bzw., wenn ein Tariflohn nicht vorgegeben ist, des ortsüblichen Entgeltes, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung nicht übersteigt und
- der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag des gezahlten Arbeitsentgeltes in Höhe von **20 %**.

Abrechnung EGZ

Der EGZ wird zu Beginn der Maßnahme in **monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer** festgelegt. Die monatlichen Festbeträge werden **vermindert**, wenn sich das berücksichtigungsfähige **Arbeitsentgelt verringert**. Für Zeiten, in denen dem Arbeitnehmer kein Entgelt gezahlt wird, kann der EGZ nicht erbracht werden (z. B. Krankheitszeiten ohne Lohnfortzahlung). Diese Zeiten werden nicht auf die Förderdauer angerechnet. **Entgelterhöhungen haben keine Auswirkungen auf den EGZ**.
Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (z. B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht berücksichtigungsfähig.
Wird das Entgelt stunden- oder leistungsbezogen gezahlt, ist der durchschnittliche Verdienst als berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber festzulegen.
Die Zuschüsse werden als laufende Geldleistung monatlich nachträglich ausgezahlt. Bei der Berechnung des Eingliederungszuschusses für Teilmonate ist § 339 SGB III entsprechend anzuwenden.
Die Auszahlung der letzten Rate des EGZ erfolgt erst, nachdem die Verdienstnachweise für die gesamte Förderdauer vorgelegt wurden. Auf Grund der Verdienstnachweise wird das berücksichtigungsfähige Arbeitsentgelt berechnet. Etwaige Überzahlungen werden von der letzten Monatsrate abgezogen.
Zahlungen dürfen regelmäßig nur noch gegen den vorherigen Nachweis geleistet werden, dass der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer einen Antrag auf Insolvenzgeld gestellt hat.

keine Erhöhung oder Verlängerung des EGZ

Eine nachträgliche Neubewertung und damit Abänderung der Bewilligung durch eine Erhöhung des monatlichen Zuschusses oder Verlängerung des Förderzeitraumes erfolgt i.d.R. nicht.

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld stellt **kein Arbeitsentgelt** i. S. d. § 14 SGB IV dar. Daher wird das Kurzarbeitergeld bei der Schlussabrechnung des EGZ nicht als Arbeitsentgelt berücksichtigt.

➢ Arbeitnehmer erhält Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgelt

Arbeitnehmer erhält Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgelt

Sofern kein 100 % Arbeitsausfall vorliegt und somit teilweise Arbeitsentgelt durch den Arbeitgeber gezahlt wird, ist das gezahlte Arbeitsentgelt bei der Schlussabrechnung des EGZ zu berücksichtigen.
Sofern der IFK bekannt wird, dass der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld und Arbeitsentgelt erhält, sind die Abschlagsraten anzupassen oder die letzten 2 bzw. 3 Raten auf „geplant" zu setzen, um eine Überzahlung des EGZ zu vermeiden. Nach Ende des Bewilligungszeitraumes sind die Entgeltabrechnungen vom Arbeitgeber anzufordern und eine Schlussabrechnung zu erstellen
Eine sich ggfs. ergebende Restsumme ist auszuzahlen. Sofern bei der Schlussabrechnung des EGZ Überzahlungen vorliegen, ist der überzahlte Betrag zurückzufordern.

➢ Arbeitnehmer erhält nur Kurzarbeitergeld (100 % Arbeitsausfall)

Arbeitnehmer erhält Kurzarbeitergeld

Während des 100-prozentigen Arbeitsausfalls erfolgt keine Einarbeitung durch den Arbeitgeber und damit liegt kein Ausgleich für die Minderleistung vor. Der Arbeitgeber zahlt kein Arbeitsentgelt. Der Arbeitnehmer erhält Kurzarbeitergeld. Somit ist keine Förderung durch einen EGZ während dieses Zeitraumes möglich.
Die eLb, die noch Leistungen nach dem SGB II erhalten und zusätzlich Kurzarbeitergeld beziehen, können in comp.ASS über eine eingestellte Abfrage in der Personenauswahl gefiltert werden.

5.3. Eingliederungszuschuss für Arbeitnehmer (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. §§ 88,89 SGB III)

EGZ

Grundsätzlich wird der Abschluss eines Arbeitsvertrages von mindestens zwölfmonatiger Dauer vorausgesetzt. Unter dieser Bedingung wird der EGZ für eine **Förderdauer** von bis zu sechs Monaten gewährt.
In besonders begründeten Einzelfällen kann der EGZ für eine Dauer von bis zu 12 Monaten gewährt werden, sofern ein unbefristeter Arbeitsvertrag bzw. ein Arbeitsvertrag mit einer Dauer von min. 2 Jahren geschlossen wird.
Eine Förderung ist auch in besonders begründeten Einzelfällen möglich, wenn ein Arbeitsvertrag mit einer Dauer von weniger als zwölf, aber mindestens sechs Monaten abgeschlossen wird. Die Förderdauer beträgt in solchen Fällen maximal drei Monate.

EGZ für ältere Menschen

Zur Eingliederung von Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, kann ein spezieller **EGZ für ältere Menschen** gewährt werden. (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. § 89 Satz 3 SGB III gültig für Förderungen, die bis zum 31.12.2028 begonnen haben). Die Voraussetzungen des § 89 SGB III sind im Übrigen zu prüfen.
Die **Förderdauer** beträgt **bis zu 24 Monate** (in besonders begründeten Einzelfällen maximal bis zu 36 Monaten).

Die **Förderhöhe** richtet sich nach der Stärke der Erschwerung der Vermittlung durch in der Person liegende Gründe und beträgt:

- bei einfachen Stärke der Erschwerung der Vermittlung 30 % des berücksichtigungs-fähigen Arbeitsentgelts
- bei mittelschweren Stärke der Erschwerung der Vermittlung 40 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts
- bei multiplen bzw. schweren Stärke der Erschwerung der Vermittlung 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts

5.4. Eingliederungszuschuss für u.a. schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i.V.m. § 90 Abs. 1 SGB III)

EGZ für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen

Förderfähig ist die Beschäftigung von

- schwerbehinderten Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX), deren Grad der Behinderung (GdB) bei wenigstens 50 liegt sowie
- schwerbehinderten gleichgestellte Menschen (§2 Abs.3 SGB IX) (GdB mind. 30, aber kleiner als 50 und auf Antrag gleichgestellt)
- ~~Menschen mit Behinderungen, die nach § 19 SGB III (=Rehabilitand des Reha-Trägers BA) körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigt sind und deren Aussichten auf berufliche Eingliederung wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend wesentlich gemindert sind.~~

Voraussetzung ist ein mindestens sechsmonatiges Arbeitsverhältnis.

Die **Förderdauer** beträgt im Regelfall 12 Monate. In besonders begründeten Einzelfällen kann der EGZ für eine Dauer von maximal 24 Monaten gewährt werden.
Die **Förderhöhe** beträgt im Regelfall 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. In besonders begründeten Einzelfällen ist eine höhere Förderung möglich, wobei die gesetzliche Höchstgrenze von 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht überschritten werden darf.
Nach Ablauf von 12 Monaten ist der Zuschuss um 10 % zu vermindern. Dem Träger der Grundsicherung ist hierbei kein Ermessen eingeräumt, die Absenkung zu einem anderen (d. h. früheren oder späteren) Zeitpunkt vorzunehmen. Die Höhe darf 30 % des zu berücksichtigen Arbeitsentgelts nicht unterschreiten.

5.5. Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen (§ 16 Abs. 1 Satz 2 SGB II i. V. m. § 90 Abs. 2 SGB III)

EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen

Beim EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen ist der Personenkreis noch weiter eingeschränkt. Förderungsfähig ist nur die Beschäftigung von Schwerbehinderten i. S. d. § 187 Abs.1 Nr. 3a-d SGB IX und damit folgender Personengruppen:

a) Schwerbehinderte Menschen,
   - die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen,
   - deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist,
   - die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können,
   - bei denen ein GdB von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt,
   - die wegen der Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsausbildung haben.

   Mindestens eine Voraussetzung muss erfüllt sein.
b) Schwerbehinderte Menschen, die langzeitarbeitslos i. S. d. § 18 SGB III (also mind. 1 Jahr arbeitslos) sind
c) Schwerbehinderte Menschen, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder in einem Inklusionsbetrieb (gem. §§ 215 ff. SGB IX) bei einem Arbeitgeber eingestellt werden
d) Schwerbehinderte Menschen, die als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden

Unter bestimmten Umständen kann der EGZ nach § 90 Abs. 2 SGB III auch behinderten Menschen, die einen GdB von weniger als 50, aber wenigstens 30 haben, gewährt werden: Diese können mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können. Die Feststellung der Gleichstellung muss durch die Agentur für Arbeit erfolgt sein.
Voraussetzung für die Gewährung eines Zuschusses nach § 90 Abs. 2 SGB III ist ein mindestens sechsmonatiges Arbeitsverhältnis.
Ist der Arbeitsplatz eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen infolge einer nachweislichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes mit dauerhafter Verminderung der Leistungsfähigkeit gefährdet, kann auch das bestehende Arbeitsverhältnis mit EGZ gefördert werden, wenn durch diese Förderung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann.
Die **Förderdauer** beträgt bei besonders betroffenen schwer behinderten Menschen:

- für die Altersgruppe bis 54 Jahre im Regelfall 36 Monate
  (in besonders begründeten Einzelfällen maximal bis zu 60 Monaten)
- für die Altersgruppe ab 55 Jahren im Regelfall 36 Monate
  (in besonders begründeten Einzelfällen maximal bis zu 60 Monaten)

Die **Förderhöhe** beträgt im Regelfall 50 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts. In besonders begründeten Einzelfällen ist eine höhere Förderung möglich, wobei die gesetzliche Höchstgrenze von 70 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht überschritten werden darf.
Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen, ist der Zuschuss erst nach Ablauf von 24 Monaten zu vermindern. Der Zuschuss ist um 10 % jährlich zu vermindern, wobei ein Mindestsatz von 30 % des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht unterschritten werden darf.

6. Rückzahlung (§ 92 Abs. 2 SGB III)

Rückzahlung EGZ

Der EGZ ist vom Arbeitgeber teilweise zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderungszeitraums oder der Nachbeschäftigungszeit beendet wird. Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer. Sie beträgt längstens zwölf Monate (§ 92 Abs. 2 Satz 5 SGB III). Die Rückzahlung ist auf die Hälfte des Förderungsbetrages begrenzt und darf den Förderbetrag, der in den letzten zwölf Monaten vor Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geleistet wurde, nicht überschreiten.
Ungeförderte Nachbeschäftigungszeiten (oder anders ausgedrückt: erfüllte Nachbeschäftigungszeiten) sind anteilig zu berücksichtigen (§ 92 Abs. 2 Satz 4 SGB III).

a) Beispiel: Es wird ein EGZ in Höhe von 500,00 € monatlich gezahlt. Der Förderzeitraum beträgt 10 Monate, die Nachbeschäftigungszeit umfasst dementsprechend ebenfalls 10 Monate. Die Arbeitnehmerin wird mit Ablauf des Förderzeitraums entlassen.

Berechnung:
Tatsächlich gezahlter Förderbetrag: 10 x 500,00 € =5.000,00 €
Grundsätzlich zu erstatten (die Hälfte): 2.500,00 €
Vergleichsberechnung:
Während der letzten 12 Monate vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses gezahlter Förderbetrag: 10 x 500,00 € = 5.000,00 €
Entscheidung: Es sind 2.500,00 € zu erstatten.

b) Beispiel- Variante (gleicher Sachverhalt): Die Arbeitnehmerin wird nach den ersten 3 Monaten der Nachbeschäftigungszeit entlassen.

Berechnung:
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.
7 x 500,00 € = 3.500,00 €, 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):
9 x 500,00 € = 4.500,00 €

Entscheidung: Es sind 1.750,00 € zu erstatten.

Die Entscheidung über eine Rückzahlung nach § 92 Abs. 2 SGB III erfordert eine nach den Umständen des Einzelfalls hinreichende Sachverhaltsaufklärung.
Vor dieser belastenden Entscheidung ist eine Anhörung i. S. d. § 24 SGB X vorzunehmen.

Anhörung

Die Regelung des § 92 Abs. 2 SGB III ist lex specialis zu den §§ 45, 48 und 50 SGB X, sodass bei Vorliegen eines Rückzahlungsgrundes nach dieser Vorschrift diese Regelung maßgeblich ist und es weder einer gesonderten Aufhebung des ursprünglichen Bewilligungsbescheides bedarf noch Vertrauensgesichtspunkte zu beachten sind. Liegen andere Gründe für die Aufhebung der Förderung vor, kommt die Anwendung der Regelungen der §§ 45 ff. SGB X i.V.m. § 330 SGB III in Betracht.

Aufhebung VA

Absehen von der Rückzahlung

Die Verpflichtung des Arbeitsgebers zur Rückzahlung entfällt, wenn

- der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person oder dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, zu kündigen, (§ 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 SGB III)
- eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen, die einer Weiterbeschäftigung im Betrieb entgegenstehen, berechtigt war, (§ 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 SGB III)
- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf das Bestreben des Arbeitnehmers hin erfolgt, ohne dass der Arbeitgeber den Grund hierfür zu vertreten hat, (§ 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III)
- der Arbeitnehmer das Mindestalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat (§ 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 4 SGB III) oder
- der EGZ für die Einstellung eines besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen geleistet wird. Hier entfällt die Pflicht zur Nachbeschäftigung und Rückzahlung (§ 92 Abs. 2 S. 2 Nr. 5 SGB III).

Absehen von einer Rückzahlung

Die Gründe für ein Absehen von der Rückzahlung sind zu dokumentieren.

Eine Rückzahlung i. S. d. § 92 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 oder 2 SGB III entfällt nur, wenn der Arbeitgeber berechtigt ist, aus verhaltensbedingten, personenbedingten oder betriebsbedingten Gründen zu kündigen. Der Wortlaut der Regelungen in Nr. 1 und 2 ist ersichtlich an § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG angelehnt, sodass auf die im Arbeitsrecht zur sozial gerechtfertigten Kündigung entwickelten Grundsätze zurückzugreifen ist, die in vollem Umfang Anwendung finden. Die Prüfung ist anhand des Prüfungsschemas „§88 ff EGZ Prüfung Beendigung Beschäftigung“ zu dokumentieren und eine Entscheidung über ein mögliches Absehen oder der Pflicht zur Rückzahlung zu treffen.

personenbedingte Kündigung

Bei der personenbedingten Kündigung liegen die Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Person des Arbeitnehmers. Eine personenbedingte Kündigung ist möglich, wenn der Arbeitnehmer für die Arbeit nicht (mehr) die erforderliche Eignung und Fähigkeit besitzt, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Eignungsmangel liegt vor, wenn der Arbeitnehmer dauerhaft nicht in der Lage ist, die Leistung eines vergleichbaren durchschnittlichen Arbeitnehmers zu erbringen. Ein vergleichbarer durchschnittlicher Arbeitnehmer ist jedoch nicht ein Arbeitnehmer mit voller Leistungsfähigkeit, sondern ein Arbeitnehmer, bei dem die Vermittlung durch in der Person liegende Gründe erschwert ist und Minderleistungen bestehen und deshalb ein EGZ gewährt wurde. Ein Beispiel für eine personenbedingte Kündigung ist die Kündigung wegen einer langanhaltenden Krankheit oder häufigen Kurzerkrankungen, die zur Arbeitsunfähigkeit führen und auch in Zukunft führen werden. Im Unterschied zur verhaltensbedingten Kündigung trifft den Arbeitnehmer bei der personenbedingten Kündigung in der Regel kein Verschulden. Grundsätzlich ist bei einer personenbedingten Kündigung keine Abmahnung erforderlich, da es nicht um ein lenkbares Verhalten des Arbeitnehmers geht.
Im Rahmen der personenbedingten Kündigungsgründe kann eine Minderleistung keine Berücksichtigung finden, wenn sie ursprünglich bereits Grundlage für die Förderung des Beschäftigungsverhältnisses war. Der Arbeitnehmer muss aus anderen Gründen den Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht gewachsen sein, z. B. weil er infolge einer Krankheit nicht in der Lage ist, die von ihm - wenn auch als Minderleistung – erwartete Leistung am Arbeitsplatz zu erbringen.

verhaltensbedingte Kündigung

Bei der verhaltensbedingten Kündigung ist der Grund für die Kündigung ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers, das dem Arbeitgeber ein weiteres Festhalten am Arbeitsverhältnis unzumutbar macht. Bevor der Arbeitgeber eine verhaltensbedingte Kündigung ausspricht, muss er wegen desselben bzw. eines gleichgelagerten Fehlverhaltens den Arbeitnehmer in der Regel vorher abgemahnt haben. Eine Abmahnung ist nur entbehrlich, wenn das Fehlverhalten so gravierend ist, dass dem Arbeitnehmer von vornherein klar sein musste, dass dieses Verhalten unter keinen Umständen geduldet wird. Oft wird die verhaltensbedingte Kündigung als fristlose bzw. außerordentliche Kündigung, d.h. ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ausgesprochen.
Beispiele für verhaltensbedingte Kündigungen:

- Kündigung wegen Diebstahls,
- häufigen Zuspätkommens,
- Nichtanzeige von Arbeitsunfähigkeit,
- eigenmächtigen Urlaubsantritts oder
- „Krank“- bzw. „Blaumachens“.

betrieblich bedingte Kündigung

Von einer betrieblich bedingten Kündigung spricht man, wenn sachliche Gründe zu einer Unternehmerentscheidung führen, die ihrerseits den Wegfall des Arbeitsplatzes des betroffenen Arbeitnehmers oder einer Mehrzahl von Arbeitsplätzen zur Folge hat. Hierbei sind grundsätzlich Gründe zu unterscheiden, die von außen auf das Unternehmen einwirken (z.B. Umsatzeinbußen, Wegfall von Aufträgen) und Gründe, die vom Unternehmen selbst herbeigeführt werden (Organisations-entscheidungen, Umstrukturierung, Betriebsschließung).
Die betriebsbedingte Kündigung wird vom KSchG an weitere bestimmte Voraussetzungen geknüpft.

Freigegeben am/durch:
20.12.2024 (gez. Giebel)