

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
A. Weisungen.....	3
1. Fördervoraussetzungen.....	3
1.1 Förderungsfähiger Personenkreis	3
1.2 Behinderung, Schwerbehinderung, besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung	3
1.3 Erschwerte Vermittlung	4
1.4 Minderleistung	4
1.5 Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis	5
1.6 Ermessen (§ 39 SGB I).....	5
2. Förderkonditionen für Menschen ohne Behinderung sowie Menschen mit Behinderung, Schwerbehinderung , Gleichgestellte und besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung	6
2.1 EGZ für Menschen ohne Behinderung unter 50 Jahren (§§ 88, 89 SGB III).....	6
2.2 EGZ für ältere AN (§ 89 Satz 3 SGB III).....	6
2.3 Menschen mit Behinderung und Schwerbehinderung	6
2.4 Besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung	6
3. Besonderheiten zum EGZ	7
3.1 Umwandlung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis	7
3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse	7
3.3 Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber.....	7
3.4 Förderung von Verwandten und Verschwägerten	7
3.5 Förderung von Zeitarbeitsfirmen	8
3.6 Eingliederung von Personen mit befristeten Aufenthaltsrechten	8
3.7 Fachkräfte aus Drittstaaten	9
3.8 Ausländische Arbeitgeber	9
4. Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses (§ 91 SGB III)	9
4.1 Bemessung	9
4.2 Tarifliches bzw. ortsübliches Arbeitsentgelt	9
5. Förderausschluss	10
5.1 Verstoß gegen Rechtsnormen	10
5.2 Keine Förderung von bestehenden Arbeitsverhältnissen	10
5.3 Förderketten.....	11
5.4 Ausschlussgründe gemäß § 92 Abs. 1 SGB III	11
6. Verhältnis zu anderen Leistungen/Zuständigkeit des vorrangigen Reha-Trägers	12
7. Verfahren.....	13
7.1 Antragsstellung Die Antragsstellung auf EGZ kann bei jeder Integrationsfachkraft (IFK) erfolgen. Äußert ein Arbeitgeber Interesse an einer EGZ-Förderung (telefonisch, schriftlich, per Email), nimmt die IFK die Antragsstellung auf und leitet diesen zuständigkeitshalber an den US weiter. Dazu dokumentiert er*sie die Antragsstellung in einem aussagekräftigen Vermerk in	

Ermessenslenkende Weisungen

Eingliederungszuschuss

§§ 88 ff. SGB III

FMG.job und informiert den US per E-Mail an den Verteiler Unternehmensservice@jobcenter.wuppertal.de.	13
Um eine zeitnahe Kontaktaufnahme durch den US zu ermöglichen, sind folgende Angaben innerhalb des Vermerks erforderlich:	13
7.1.1. Bearbeitung durch den US und Weiterleitung an JBC.31	13
Im Falle einer Arbeitsaufnahme sind die LG und die IFK gleichermaßen per E-Mail zu informieren. Die Anpassungen des Datensatzes erfolgt durch die IFK.	14
8. Hinweis zur Dokumentation	14
8.1 Hinweise zur Bescheiderteilung	14
9. Rückforderung	15
10. Auszahlungsmodalitäten	15
B. Leistungen der Jobcenter Wuppertal AöR im Überblick.....	16

A. Weisungen

1. Fördervoraussetzungen

1.1 Förderungsfähiger Personenkreis

Förderungsfähig sind Arbeitnehmer*innen (AN), die arbeitsuchend gemeldet sind, deren Vermittlung aus in ihrer Person liegenden Gründen erschwert ist und bei denen eine Minderleistung vorliegt.

Folgende Personengruppen können mit dem Eingliederungszuschuss (EGZ) gefördert werden:

- AN ohne Behinderung (§§ 88, 89 SGB III)
- ältere AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, ohne Behinderung (§ 89 Satz 3 SGB III - gültig bis 31.12.2028)
- AN mit einer Behinderung und Schwerbehinderung (§ 90 Abs. 1 SGB III)
- besonders betroffene AN mit einer Schwerbehinderung (§ 90 Abs. 2 SGB III/Gleichgestellte i.V.m. § 187 Abs. 1 Nr. 3a-d und § 2 Abs. 3 SGB IX)

1.2 Behinderung, Schwerbehinderung, besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung

1.2.1 Behinderung und Schwerbehinderung

Aus § 19 SGB III, § 2 SGB IX ergibt sich, wann eine Behinderung und Schwerbehinderung (einschließlich Menschen mit einer Lernbehinderung) vorliegt. Eine Schwerbehinderung liegt ab einem GdB von 50 vor. Personen mit einem GdB ab 30 können dieser Personengruppe gleichgestellt werden (erfolgt durch die Agentur für Arbeit).

Ein Nachweis über die Schwerbehinderung oder Gleichstellung kann über den SB-Ausweis/die Gleichstellungsurkunde oder ein entsprechendes Dokument erfolgen.

Besteht die Vermutung, dass eine Person zum Personenkreis des § 19 SGB III gehören könnte, ist diese Person an den*die zuständige*n Reha-Berater*in zwecks Prüfung zu verweisen.

1.2.2 Besondere Gruppen Menschen mit einer Schwerbehinderung /Gleichgestellte nach § 2 Abs. 3 SGB IX (besonders betroffen schwerbehindert nach § 90 Abs. 2 SGB II)

Als besonders betroffen gelten nach 187 SGB IX Abs. 1 Nr. 3b-d SGB IX folgende Personen:

- Menschen mit einer Schwerbehinderung, die langzeitarbeitslos i.S.v. § 18 SGB III sind,
- Menschen mit einer Schwerbehinderung, die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit einer Behinderung bei einem anderen Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX) oder einem Inklusionsbetrieb eingestellt werden
- Menschen mit einer Schwerbehinderung, die als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden.

Zu den besonders betroffenen Menschen mit einer Schwerbehinderung (§ 187 Abs. 1 Nr. 3a SGB IX i. V. m. § 155 Abs. 1 SGB IX) gehören auch Personen, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere Menschen:

- mit einer Schwerbehinderung, die zur Ausübung ihrer 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 offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können,
- bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
- die wegen Art und Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben
- mit einer Schwerbehinderung, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

1.3 Erschwerte Vermittlung

Als Tatbestandsmerkmale hierfür gelten Beeinträchtigungen der Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu anderen Bewerber*innen, die in der Person des*der AN begründet sind. Gründe für eine erschwerte Vermittlung können zum Beispiel sein (nicht abschließend):

- die Dauer oder Häufigkeit der Arbeitslosigkeit
- familienbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit
- gesundheitliche Einschränkungen
- fehlende Berufserfahrung/fehlender Berufsabschluss
- unzureichende Deutschkenntnisse bei Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund; dies betrifft sowohl Drittstaatsangehörige, insbesondere Personen mit anerkanntem Fluchthintergrund, als auch Personen aus dem EU-Ausland
- Berufserfahrungen sind zwar vorhanden, jedoch für die Beschäftigung, die gefördert werden soll, nicht verwertbar (z.B. Ausübung einer berufsfremden Tätigkeit)

Hinweis:

Absolventen*innen einer betrieblichen Ausbildung besitzen grundsätzlich ausreichende Berufspraxis. Dies gilt in der Regel auch für schulische Berufsausbildungen oder berufliche Weiterbildungen (siehe hierzu Verfahrenshinweis „Förderketten im Anschluss an Aus- und Weiterbildungen“). Eine Förderung kommt hier nun dann in Betracht, wenn z. B. eine längere Arbeitslosigkeit vorliegt.

1.4 Minderleistung

Die Minderleistung als weitere Tatbestandsvoraussetzung muss **zusätzlich** zu der erschwerten Vermittlung erfüllt sein. Der EGZ soll einen Arbeitgeber ermutigen, eine Person einzustellen, die anfänglich keine vollwertige Arbeitsleistung erbringen wird. Eine Minderleistung ergibt sich aus der Differenz zwischen der Leistung des förderungsbedürftigen Leistungsberechtigten und der Arbeitsleistung eines*r durchschnittlich qualifizierten Arbeitnehmers*in, weil die Kenntnisse und Fertigkeiten des*der förderungsbedürftigen Arbeitnehmers*in Lücken aufweisen und nicht dem üblichen beruflichen Stand entsprechen. Die Beurteilung der Minderleistung ergibt sich im Allgemeinen aus der Differenz der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Erfahrungen und Stärken der Bewerber*innen im Verhältnis zu den konkreten stellenbezogenen Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes. Die zu erwartende Minderleistung muss über den Rahmen einer üblichen Einarbeitung hinausgehen. Als Entscheidungsgrundlage dient das Schreiben *EGZ_Anschreiben+Antrag+Minderleistungserklärung*, woraus sich u.a. die Minderleistung in Bezug auf die konkrete Stelle durch die Angaben des Arbeitgebers ergibt.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer fertigt aufgrund seiner Minderleistung im Produktionsbereich am Tag zunächst wesentlich weniger Stückzahlen als andere Arbeitnehmer*innen an.

Unzureichende Deutschkenntnisse können ein Vermittlungshemmnis darstellen und – abhängig von den konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes – gleichzeitig eine Minderleistung begründen.

1.5 Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Mit der Förderung soll die dauerhafte berufliche Eingliederung der geförderten Personen unterstützt werden. Es werden deshalb grundsätzlich nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (über 538 € Monatslohn) gefördert, die die Arbeitslosigkeit beenden (mind. 15 Wochenstunden). Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist daher nicht förderfähig.

Um fördern zu können, muss das Arbeitsverhältnis für mindestens 6 Monate geschlossen werden.

1.6 Ermessen (§ 39 SGB I)

Der EGZ ist eine Ermessensleistung. Es besteht ein Anspruch des*der eLb auf die pflichtgemäße Ermessensausübung, unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Geeignetheit. Sind die Tatbestandsvoraussetzungen, wie z.B. „erschwerter Vermittlung“ und „Minderleistung“, nicht erfüllt, besteht kein Ermessenspielraum und der Förderantrag ist abzulehnen.

Ist absehbar, dass eine **dauerhafte** Eingliederung der*des eLb nicht erfüllt werden kann, kann eine Förderung nicht erfolgen. Dies schließt aber die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht grundsätzlich aus (siehe Pkt. 3.2).

Im Rahmen des Ermessens ist zudem zu prüfen, ob das Interesse des Arbeitgebers, eine ganz bestimmte Person einzustellen (subjektiv), oder das Interesse, die Stelle mit einer geeigneten bzw. passenden Person zu besetzen (objektiv), an der Einstellung überwiegt. Eine Förderung käme nicht in Betracht, wenn das Arbeitgeberinteresse an der Einstellung überwiegt.

Das Ermessen reduziert sich auf null, wenn ein Eingliederungsbedürfnis im Sinne der §§ 88 ff. SGB III nicht besteht. Dies wird in der Regel bei Drittstaatsangehörigen der Fall sein, die aufgrund des Fachkräftemangels zur Arbeitssuche nach Deutschland einreisen und nur im Ausnahmefall die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen (siehe Pkt. 3.7).

Wurde der Arbeitsvertrag bereits vor der Antragstellung (leistungsbegründendes Ereignis ist die Arbeitsaufnahme) geschlossen, kann dies darauf hindeuten, dass die Gewährung eines EGZ nicht erforderlich ist. Allerdings kann der EGZ dennoch für notwendig gehalten werden, um den*die Arbeitnehmer*in dauerhaft beruflich einzugliedern. In einem solchen Fall sind die Gründe im Rahmen der Ermessensausübung zu dokumentieren.

Erfüllt der Arbeitgeber bereits ohne die Einstellung der*die AN seine Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit einer Schwerbehinderung (§ 154 Abs. 1 SGB IX) oder wird der Mensch mit einer Schwerbehinderung ohne gesetzliche Verpflichtung eingestellt bzw. beschäftigt, sollte dieser Umstand bei der Höhe des Förderumfangs positiv berücksichtigt werden (§ 90 Abs. 3 SGB III). Das Nichterfüllen der Beschäftigungspflicht hat dagegen keine Auswirkung auf die Ermessensentscheidung.

2. Förderkonditionen für Menschen ohne Behinderung sowie Menschen mit Behinderung, Schwerbehinderung , Gleichgestellte und besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung

2.1 EGZ für Menschen ohne Behinderung unter 50 Jahren (§§ 88, 89 SGB III)

Die Förderung beträgt derzeit 30% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts und kann höchstens für 3 Monate erfolgen.

Eine höhere Förderung (höchstens bis zu 50 % für bis zu 6 Monate) ist im begründeten Ausnahmefall möglich.

Nachbeschäftigungszeit: entspricht der Förderdauer, längstens aber 12 Monate (z.B. eine 3-monatige Förderung setzt eine 3-monatige Nachbeschäftigung voraus -> Vertragsdauer von mindestens 6 Monaten; entsprechend eine 6-monatige Förderung -> Vertragsdauer 12 Monate (§ 92 Abs. 2 Satz 4 SGB III).

2.2 EGZ für ältere AN (§ 89 Satz 3 SGB III)

Dauer: bis zu 36 Monate

Höhe: bis zu 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts

Nachbeschäftigungszeit: entspricht der Förderdauer, längstens 12 Monate

2.3 Menschen mit Behinderung und Schwerbehinderung

Dauer: bis zu 24 Monate

Höhe: bis zu 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts

Nachbeschäftigungszeit: entspricht der Förderdauer, längstens 12 Monate

Degression: nach 12 Monaten die Förderhöhe um 10 % verringern, darf aber 30 % nicht unterschreiten

2.4 Besonders betroffene Menschen mit Schwerbehinderung

Dauer: bis zu 60 Monate (mit Vollendung des 55. Lebensjahres bis zu 96 Monate)

Höhe: bis zu 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts

Nachbeschäftigungszeit: **Hier ist keine Nachbeschäftigungszeit zu berücksichtigen**, da der EGZ auch bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 92 Abs. 2 Nr. 5 SGB III nicht zurückgefordert wird.

Degression: nach 24 Monaten jährlich die Förderhöhe um 10 % verringern, darf aber 30 % nicht unterschreiten

Ist der Arbeitsplatz eines besonders betroffenen Menschen mit einer Schwerbehinderung infolge einer nachweislichen Verschlechterung seines 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 wird.

3. Besonderheiten zum EGZ

3.1 Umwandlung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis

Wird ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber umgewandelt, ist eine Förderung mit EGZ möglich, sofern der*die AN mit einem **zusätzlichen, grundlegend neuen Aufgabengebiet** betraut wird und dieses in FMG.job und Stellungnahme dokumentiert wird.

3.2 Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Förderung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kommt nur in Betracht, wenn das Arbeitsverhältnis über den Förderzeitraum hinaus mindestens noch für die Dauer der Nachbeschäftigungszeit besteht (Ausnahme: besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung, da hier keine Nachbeschäftigungspflicht besteht; einzelfallbezogene Entscheidung bzgl. EGZ).

Ist erkennbar, dass der Arbeitgeber systematisch zur Reduzierung seiner Personalkosten förderungsfähige Personen nur deshalb befristet beschäftigt, um nach Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses erneut für denselben Arbeitsplatz einen EGZ zu erhalten, kommt eine Förderung nicht in Betracht. In diesem Fall kann der Zweck der Leistung – die **dauerhafte Eingliederung** der förderungsbedürftigen Person – nicht erreicht werden.

3.3 Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber

Sofern ein Betrieb auf einen anderen Arbeitgeber übergeht (Betriebsübergang), so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnisses ein. Damit wird das Arbeitsverhältnis i. d. R. nahtlos durch einen anderen Arbeitgeber weitergeführt. Die Fortführung der Förderung in Form der ursprünglichen Bewilligung ist möglich. Aufgrund der neuen Daten des Arbeitgebers, wie z. B. der Betriebsnummer, ist eine umgehende Kontaktaufnahme durch JBC.31 zum neuen Arbeitgeber erforderlich, um die notwendigen aktuellen Betriebsdaten (Betriebsnummer, Kontonummer etc.) zu erfassen.

3.4 Förderung von Verwandten und Verschwägerten

Die Förderung eines Arbeitsverhältnisses bei Ehegatten, Eltern und sonstigen Verwandten/Verschwägerten ist möglich, wenn das arbeitsmarktpolitische Interesse gegenüber dem Arbeitgeberinteresse an einer Einstellung überwiegt. Als Angehörige*r ist auch der*die Partner*in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft zu betrachten.

Anhaltspunkte dafür können sein, dass

- anderweitige Vermittlungsbemühungen wiederholt erfolglos waren,
- für den zu besetzenden Arbeitsplatz ein Vermittlungsauftrag ohne Beschränkung auf bestimmte Personen erteilt wurde oder
- die Initiative zur Einstellung von der Jobcenter Wuppertal AöR ausgeht.

Das Beschäftigungsverhältnis kann hingegen nicht gefördert werden, wenn das Interesse des Arbeitgebers an einer Einstellung einer bestimmten Person erkennbar höher ist als Interesse an der Stellenbesetzung mit einem*einer möglichst geeigneten Bewerber*in. Dies ist der Fall, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Arbeitgeber nur an der Einstellung des*der Angehörigen interessiert ist, obwohl auch andere geeignete Bewerber*innen in Frage kommen.

3.5 Förderung von Zeitarbeitsfirmen

Beim Einsatz eines* einer AN in einem Zeitarbeitsunternehmen (= Verleiher) trägt in der Regel nicht der Verleiher, sondern das Unternehmen, in dem der*die AN eingesetzt wird (= Entleiher), die „Hauptlast“ für die Minderleistung. Auch die Vermittlung fehlender, aber betriebsnotwendiger, Fachkenntnisse erfolgt in der Regel durch den Entleiher.

Daher kann der Einsatz bei einem Verleiher nicht gefördert werden, wenn dem Verleiher kein finanzieller Nachteil entsteht.

Eine Förderung kommt nur in Betracht, wenn der Verleiher den Nachweis erbringt, dass ihm tatsächlich ein finanzieller Nachteil entsteht.

Ein finanzieller Nachteil kann beispielsweise vorliegen, wenn:

- dem Entleiher wesentlich günstigere Konditionen als die üblichen Konditionen eingeräumt werden oder
- sich der Verleiher in einem besonderen Maße an der Einarbeitung bei dem Entleiher beteiligt oder
- der Verleiher den*die AN durch eigenes Personal begleitet und intensiv unterstützt oder
- der Verleiher die Kosten für notwendige Qualifizierungen trägt.

Bei der Gewährung eines EGZ an einen Verleiher ist es zur Prüfung der Minderleistung erforderlich, dass dieser eine genaue Arbeitsplatzbeschreibung des ersten Einsatzortes abgibt. Änderungen in den Verhältnissen, die für die Leistung erheblich sind, sind im Rahmen der Mitwirkungspflicht seitens des Arbeitgebers (hier der Verleiher) mitzuteilen (§ 60 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB I). Bei einem Wechsel der Tätigkeit (beim bisherigen Entleihbetrieb oder einem anderen Entleiher) muss die Minderleistung auf dem konkreten, neuen Arbeitsplatz erneut geprüft werden (Arbeitsplatzprofil). Eine Mitteilung ist auch erforderlich, wenn der*die AN in gleicher Tätigkeit den Entleihbetrieb wechselt.

3.6 Eingliederung von Personen mit befristeten Aufenthaltsrechten

Ein EGZ kann grundsätzlich auch für die berufliche Eingliederung von ausländischen Arbeitsuchenden gezahlt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen. Voraussetzung für die Förderung ist, dass die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen eine Beschäftigung zulassen und die Befristung der langfristigen Eingliederung in eine Beschäftigung nicht entgegensteht (§ 39 Abs. 1 SGB I). Davon kann ausgegangen werden, wenn der Förderzeitraum und die Nachbeschäftigungszeit innerhalb der Geltungsdauer des Aufenthaltstitels liegen.

Läuft die Geltungsdauer des Aufenthaltsrechts während des beabsichtigten Förderzeitraums oder der Nachbeschäftigungszeit aus, ist von Amts wegen zu prüfen, ob nach Ablauf eines befristeten Aufenthaltsrechts voraussichtlich weiterhin von einem erlaubten Aufenthalt ausgegangen werden kann.

Bei einer Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen nach Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes kann ohne nähere Prüfung von einer Verlängerung des Titels ausgegangen werden (z.B. Asylberechtigte, Genfer Konventionsflüchtlinge, subsidiär Schutzberechtigte oder schutzberechtigte Flüchtlinge). Dies gilt auch bei ausländischen Arbeitsuchenden, die eine Aufenthaltserlaubnis als Familienangehörige*r der vorgenannten Personengruppen besitzen.

Schließt der Arbeitgeber in oben genannten Fällen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, kann von dem Willen der dauerhaften beruflichen Eingliederung ausgegangen werden. Bei einer positiven Prognose zum weiteren erlaubten Aufenthalt steht der befristete Aufenthaltstitel einer Bewilligung nicht entgegen. Der Bewilligungsbescheid ist in einem solchen Fall mit einer entsprechenden Nebenbestimmung (Bedingung) im Sinne von § 32 Abs. 2 Nr. 2 SGB X zu versehen.

3.7 Fachkräfte aus Drittstaaten

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum 01.03.2020 wird der Zugang zum Arbeitsmarkt für Fachkräfte aus Drittstaaten weiter geöffnet. Sie können einen befristeten Aufenthaltstitel erhalten, der zur Einreise nach Deutschland zum Zweck der Arbeitsaufnahme oder auch zur Arbeitsplatzsuche berechtigt.

Die Aufenthaltstitel nach den §§ 16d, 18a und 18b Aufenthaltsgesetz (AufenthG) können zum einen für die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme zur Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsausbildung (§ 16d AufenthG) oder zum anderen, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt (§§ 18a und 18b AufenthG), erteilt werden. Personen, die mit einem dieser Aufenthaltstitel einreisen, können jedoch nicht mit einem EGZ gefördert werden, da die Tatbestandsvoraussetzung "Erschwerte Vermittlung" nicht gegeben ist.

Fachkräfte, die zur Arbeitsplatzsuche mit einem Aufenthaltstitel nach § 20 Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit Berufsausbildung, Definition in § 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG) oder nach § 20 Abs. 2 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung, Definition in § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG) nach Deutschland einreisen, können sich arbeitsuchend melden. Diese Aufenthaltstitel berechtigen ausschließlich zur Suche nach einer qualifizierten Beschäftigung (s. § 2 Abs. 12b AufenthG), für die ein Aufenthaltstitel als Fachkraft nach §§ 18a oder 18b AufenthG zum späteren Zeitpunkt erteilt werden kann. Personen mit solchen Aufenthaltstiteln gehören in der Regel aber nicht zum leistungsberechtigten Personenkreis im Sinne von § 7 SGB II.

3.8 Ausländische Arbeitgeber

Nach dem Territorialitätsprinzip kann ein EGZ nur gezahlt werden, wenn sich der Betriebssitz des Arbeitgebers in Deutschland befindet (§ 30 Abs. 1 SGB I). Förderanfragen von Arbeitgebern mit Betriebssitz im europäischen Ausland (z.B. in Grenzregionen) sind mit einem allgemeinen Hinweis auf die Zuständigkeit der ausländischen Arbeitsverwaltung für Arbeitgeberleistungen zu beantworten. Eine Förderung durch die Jobcenter Wuppertal AÖR erfolgt nicht.

4. Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses (§ 91 SGB III)

4.1 Bemessung

Grundsätzlich richtet sich die Höhe der Förderung nach dem **tatsächlich regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelt** (begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze). Ist das Arbeitsentgelt höher als das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt, ist das tarifliche oder ortsübliche Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist das Arbeitsentgelt im Sinne von Punkt 5.1.1 (sittenwidriger Lohn; Mindestlohn und Lohnwucher) zu prüfen.

4.2 Tarifliches bzw. ortsübliches Arbeitsentgelt

Das tarifliche Entgelt kann über das Tarifregister NRW ermittelt werden:

http://www.tarifregister.nrw.de/tarifinformationen/tarifdaten_branchen/index.php

Hinsichtlich der Ermittlung des ortsüblichen Entgeltes soll in Zweifelsfällen Rücksprache mit JBC.53, dem Unternehmensservice, gehalten werden.

Für die Prüfung des ortsüblichen Lohns kann z.B. folgende Seite genutzt werden:

Liegt das Arbeitsentgelt für die zu fördernde Person unterhalb der eines*r Arbeitnehmers*in derselben oder einer vergleichbaren Berufsgruppe geleisteten Vergütung, kann davon ausgegangen werden, dass die Minderleistung durch die geringere Arbeitsvergütung ausgeglichen werden soll. Ein zusätzlicher Zuschuss zum Ausgleich einer Minderleistung ist nicht geboten und daher eine Förderung mit EGZ nicht möglich.

Zusätzlich besteht Anspruch auf einen pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von 20 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts.

5. Förderausschluss

5.1 Verstoß gegen Rechtsnormen

Ein Beschäftigungsverhältnis darf nicht gefördert werden, wenn die vereinbarten Bedingungen gegen Rechtsnormen verstoßen, z.B. weil sie sittenwidrig sind.

5.1.1 Sittenwidriger Lohn/Nichteinhaltung gesetzlicher Mindestlöhne

Wird vom Arbeitgeber bspw. ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn nicht gezahlt oder handelt es sich um ein sittenwidriges Arbeitsentgelt, kommt eine Förderung nicht in Betracht. Der Mindestlohn beträgt seit dem 01.01.2024 12,41 €. In den ersten 6 Monaten muss kein Mindestlohn gezahlt werden, wenn der*die AN unmittelbar vor Arbeitsaufnahme langzeitarbeitslos war. Ein sittenwidriger Lohn liegt vor, wenn die Entlohnung unter 2/3 des entsprechenden Tariflohnes vorliegt (siehe zum Mindestlohn auch die Arbeitshilfe Lohnwucher).

5.1.2 Bundesurlaubsgesetz

Bei einer Fünf-Tage-Woche besteht ein gesetzlicher Urlaubsanspruch von 20 Tagen, bei einer Sechstage-Woche besteht ein gesetzlicher Urlaubsanspruch in Höhe von 24 Tagen. Schwerbehinderte Menschen haben darüber hinaus einen Anspruch auf 5 Tage Zusatzurlaub gemäß § 208 Abs. 1 SGB IX. Liegt der Urlaubsanspruch darunter, liegt ein Förderausschluss vor (der Urlaubsanspruch steht im Arbeitsvertrag). Der*die Arbeitnehmer*in kann den Anspruch auf Zusatzurlaub nur unter Berufung auf die Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen. Dies setzt voraus, dass diese dem Arbeitgeber offenbart wurde. Der Zusatzurlaub erhöht den jährlichen Erholungsurlaub und zählt damit zu den wesentlichen Vertragsbedingungen, die der Arbeitgeber schriftlich niederzulegen hat (§ 2 Abs. 1 Nachweisgesetz – NachwG). Der Arbeitsvertrag ist dahingehend zu prüfen. Sollte der Zusatzurlaub im Arbeitsvertrag nicht geregelt sein, kann nur mit Einverständnis des*der AN der Arbeitgeber auf diesen Anspruch und die Nachweispflicht hingewiesen werden (aufgrund des Datenschutzes). Ansonsten verbleibt es bei dem gesetzlich geregelten Mindesturlaubsanspruch.

5.1.3 Verspätete Antragsstellung

Ein EGZ kann grundsätzlich nur gezahlt werden, wenn er vor Arbeitsaufnahme beantragt worden ist (§ 324 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

5.2 Keine Förderung von bestehenden Arbeitsverhältnissen

Es werden grundsätzlich keine bestehenden Arbeitsverhältnisse gefördert. Bei besonders betroffenen Menschen mit einer Schwerbehinderung ist eine Förderung jedoch bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis möglich (zu den Voraussetzungen siehe Pkt. 2.4).

5.3 Förderketten

Grundsätzlich ist eine Förderung mit dem EGZ nicht möglich, wenn zuvor bereits eine Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß § 16 Abs. 1 SGB II i.V.m. §§ 81 ff. SGB III erfolgt ist. Es ist davon auszugehen, dass sowohl eine berufliche Ausbildung als auch kürzere Qualifikationen auf die Integration in ein Arbeitsverhältnis gerichtet sind und ihren Integrationszweck ohne eine nachgeschaltete zweite Leistung erfüllen.

Sollte im Ausnahmefall dennoch eine Minderleistung bestehen (weil bspw. einzelne Anforderungen des Arbeitsplatzes nicht Bestandteil des Ausbildungsplanes waren), so ist die Förderung mit der Teamleitung abzustimmen.

Eine Ausnahme besteht bei Menschen mit einer Behinderung/Schwerbehinderung: Sofern diese an einer Aus- oder Weiterbildung teilgenommen haben und hierfür Zuschüsse gezahlt wurden, können Arbeitgeber bei einer anschließenden Übernahme in ein Arbeitsverhältnis mit einem EGZ gefördert werden (§ 73 Abs. 3 SGB III).

5.4 Ausschlussgründe gemäß § 92 Abs. 1 SGB III

5.4.1 Keine Förderung, wenn der Arbeitgeber Beschäftigte entlassen hat, um einen EGZ zu erhalten

Die Vermutung, dass der Arbeitgeber eine*n Beschäftigte*n entlassen hat, um einen EGZ zu erhalten, muss hinreichend belegt sein. Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses muss in einem gewissen zeitlichen Zusammenhang mit der beabsichtigten Neueinstellung mit EGZ stehen (insbesondere bei einer betrieblichen Kündigung).

5.4.2 Förderausschluss bei Vorbeschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber

Jede frühere sozialversicherungspflichtige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber schließt eine Förderung aus, wenn sie in den vier Jahren vor Förderungsbeginn länger als drei Monate ausgeübt wurde.

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

Da es auf die Art des Rechtsverhältnisses nicht ankommt, in dessen Rahmen die vorherige Beschäftigung ausgeübt wurde, gilt der Förderausschluss daher auch bei einer Vorbeschäftigung im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes.

Bei besonders betroffenen Menschen mit einer Schwerbehinderung ist eine Förderung trotz Vorbeschäftigung möglich, wenn der*die AN behinderungsbedingt seine*ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben kann und nur durch einen EGZ eine dauerhafte berufliche Eingliederung zu erreichen ist. Ebenfalls kann eine Förderung erfolgen, wenn der*die Angestellte zuvor befristet beschäftigt war (§ 88 i.V.m. § 19 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

5.4.3 Anschlussförderung nach Sozialer Teilhabe

Grundsätzlich greift der Förderausschluss nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III nicht bei einer Anschlussbeschäftigung im Rahmen des Bundesprojektes „Soziale Teilhabe“. Voraussetzung für eine Anschlussförderung mit einem EGZ bleibt aber, dass die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich von Minderleistungen bezogen auf den konkreten 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. Dies dürfte nur im **Ausnahmefall** der Fall sein.

5.4.4 Anschlussförderung nach §§ 16e, 16i SGB II

Der Förderungs Ausschluss nach § 92 Abs. 1 Nr. 2 SGB III greift nicht bei Beschäftigungen, die nach den §§ 16e, 16i SGB II gefördert werden, weil diese nach § 27 Abs. 3 Nr. 5 SGB III versicherungsfrei sind (s. Pkt. 5.4.3). Voraussetzung für eine Anschlussförderung mit einem EGZ bleibt aber, dass die Förderung zur dauerhaften Eingliederung und zum Ausgleich von Minderleistungen bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz erforderlich ist.

5.4.5 EGZ nach außerbetrieblicher Berufsausbildung (BaE)

Während einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (§ 76 SGB III) bzw. einer außerbetrieblichen Ausbildung für Menschen mit einer Behinderung mit Förderbedarf nach § 117 Abs. 1 SGB III (Reha-Ausbildung) wird ein versicherungspflichtiges Ausbildungsverhältnis begründet.

Die außerbetriebliche Berufsausbildung wird in zwei verschiedenen Formen durchgeführt. Es wird unterschieden zwischen dem „integrativen“ und dem „kooperativen“ Modell.

Bei einem kooperativen Modell wird die praktische Ausbildung ausschließlich in einem Kooperationsbetrieb durchgeführt. Sie ist daher vergleichbar mit einer betrieblichen Ausbildung. Demnach liegt ein Förderausschluss vor, wenn der Kooperationsbetrieb für die Übernahme einen EGZ beantragen würde.

Beim integrativen Modell erfolgt die fachpraktische Unterweisung bei einem Bildungsträger. Sie wird durch betriebliche Ausbildungsphasen ergänzt. Die Praktika werden nicht zwangsläufig bei demselben Arbeitgeber durchgeführt. Ein genereller Förderungs Ausschluss ist in diesen Fällen nicht sachgerecht. Es muss daher im Einzelfall geprüft werden, in welchem Umfang der*die Jugendliche zuvor bei dem antragstellenden Arbeitgeber beschäftigt war und ob hierdurch eine Förderung mit EGZ möglich ist.

6. Verhältnis zu anderen Leistungen/Zuständigkeit des vorrangigen Reha-Trägers

Für Menschen mit einer Behinderung darf ein EGZ nicht erbracht werden, wenn ein anderer Rehabilitationsträger im Sinne des SGB IX zuständig ist (§ 22 Abs. 2 Satz 1 SGB III). Grundsätzlich kommen als vorrangige Träger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben neben der Bundesagentur für Arbeit vor allem die Träger der Unfallversicherung und der Rentenversicherung in Betracht (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 und 4 i.V.m. § 5 Nr. 2 SGB IX).

Die Gewährung eines EGZ für Menschen mit einer Behinderung ist damit ausgeschlossen, wenn sie z.B. aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit gleichartige Leistungen eines anderen Trägers erhalten können.

Für den Personenkreis der besonders betroffenen Menschen mit einer Schwerbehinderung gilt eine Ausnahmeregelung. Für sie kann abweichend von § 22 Abs. 2 Satz 1 SGB III auch bei Zuständigkeit eines vorrangigen Rehabilitationsträgers ein EGZ gewährt werden (§ 22 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Die Leistungen des anderen Rehabilitationsträgers sind auf den EGZ anzurechnen (§ 22 Abs. 2 Satz 3 SGB III).

7. Verfahren

7.1 Antragsstellung

Die Antragstellung auf EGZ kann bei jeder Integrationsfachkraft (IFK) erfolgen. Äußert ein Arbeitgeber Interesse an einer EGZ-Förderung (telefonisch, schriftlich, per Email), nimmt die IFK die Antragstellung auf und leitet diesen zuständigkeitshalber an den US weiter. Dazu dokumentiert er*sie die Antragstellung in einem aussagekräftigen Vermerk in FMG.job und informiert den US per E-Mail an den Verteiler Unternehmensservice@jobcenter.wuppertal.de.

Um eine zeitnahe Kontaktaufnahme durch den US zu ermöglichen, sind folgende Angaben innerhalb des Vermerks erforderlich:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Tag der Antragstellung- Name des Arbeitgebers- angestrebte Tätigkeit- Arbeitsaufnahme geplant zum xx.xx.xxxx- Kontaktdaten des Arbeitgebers |
|---|

7.1.1. Bearbeitung durch den US und Weiterleitung an JBC.31

Der US nimmt zeitnah Kontakt zum Arbeitgeber auf, händigt die Antragsunterlagen aus und übernimmt die weitere Antragsabwicklung.

Die kompletten Antragsunterlagen müssen als attribuierte Aktendokumente unter *Register: Maßnahmenmanagement > Themengebiet: EGZ > Dokumentengruppe: [Art des Dokuments] > Dokumententyp: [Art des Dokuments]* > in d.3 abgelegt werden, damit JBC.31 darauf zugreifen kann. Hierzu ist grundsätzlich die aktualisierte Attribuierungsliste zu nutzen. Der US nimmt **im Förderfall** die Buchung in FMG.job vor.

Zu einem Vorgang gehören:

- Antragsformular / Minderleistungsbogen
- Anlage zum Antrag (Erklärung des Arbeitgebers)
- Arbeitsvertrag
- Stellungnahme

Die Stellungnahme wird nach der Attribuierung in d.3 aus der E-Akte heraus an das Teampostfach Maßnahmenmanagement gesendet, sofern der Antrag bewilligt wird

JBC.31 vergibt bei der Bearbeitung des Antrages je Dokument nach Eingang dann noch im Bemerkungsfeld *Bemerkungen Jobcenter* die laufende Nummer des Antrages sowie evtl. weitere Angaben wie bspw. ein Datum. Diese Vorgangsnummer vergibt JBC.31 zusätzlich bei der FMG.job-Buchung im Bemerkungsfeld.

Der Bewilligungsbescheid wird durch JBC.31 erstellt.

Im Falle einer Ablehnung ist der Vorgang abschließend durch den US zu bearbeiten und als Aktendokument unter *Register: Maßnahmemanagement > Themengebiet: EGZ > Dokumentengruppe: [Art des Dokuments] > Dokumententyp: [Art des Dokuments]* > in d.3 abzulegen. Eine gesonderte Rückmeldung an JBC.31 ist nicht erforderlich, die IFK ist jedoch zu informieren.

Im Falle einer Arbeitsaufnahme sind die LG und die IFK gleichermaßen per E-Mail zu informieren. Die Anpassungen des Datensatzes erfolgt durch die IFK.

Bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit:

Reiter „**Allgemeines**“: Profillage „I“

- Reiter „**BaEL**“: Status ALO und ASU beenden; Eintrag der Beschäftigung muss vorliegen
- Reiter „**Vermittlung**“: Nullprofil muss deaktiviert und beendet sein; kein Haken bei „aktiv“ und mindestens ein Eintrag der Arbeitsplatzsuche vor Arbeitsaufnahme
- Reiter „**Suchbegriffe**“: automatisches Matching der O-Profile deaktivieren
- Reiter „**Desktop-Matching**“: evtl. weitere Stellenprofile deaktivieren (öffnen und grünen Haken entfernen)
- Reiter „**Historie**“: alle Buchungen müssen beendet sein
- Reiter „**Dokumentation**“: Vermerk bzgl. Überstellung an den Experten JBC.31 erstellen

Anträge von eLb, die im Reha-/ SB-Team geführt werden, werden analog zu dem o.g. Verfahren durch das Sonderteam Reha-/SB abgewickelt.

8. Hinweis zur Dokumentation

Neben der Ausprägung der erschwerten Vermittlung ist die Feststellung des Umfangs der Minderleistung zwingend erforderlich, um die Höhe und die Dauer des EGZ zu begründen.

Eine nachvollziehbare Dokumentation ist erforderlich und als attribuiertes Aktendokument unter *Register: Maßnahmemanagement > Themengebiet: EGZ > Dokumentengruppe: Nachweise > Dokumententyp: Erklärung zur Minderleistung* in d.3 abzulegen. Auch hier vergibt JBC.31 bei der Bearbeitung des Antrages im Bemerkungsfeld *Bemerkungen Jobcenter* die laufende Nummer des Antrages.

Ein Verweis auf ermessenslenkende Weisungen reicht als Begründung für einen EGZ nicht aus. Hierzu ist es zulässig, auf funktionsbezogene Einschränkungen des*der Arbeitnehmers*in (z.B. kann nicht schwer heben) 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 ...“ oder auf entsprechende Angaben im Profiling Schlüsselgruppe „Leistungsfähigkeit“ sind zulässig.

8.1 Hinweise zur Bescheiderteilung

Die Bescheide zum EGZ werden mit der Auflage erteilt, dass der Arbeitgeber die Anmeldung zur Sozialversicherung nachweist. Wird die Anmeldung nicht innerhalb von 3 Monaten nach Arbeitsaufnahme nachgewiesen, ist der Arbeitgeber durch JBC.31 zunächst unter Fristsetzung hieran zu erinnern. Erfolgt dennoch kein Nachweis, ist ebenfalls durch JBC.31 der Widerruf der Bewilligung zu prüfen.

9. Rückforderung

Sämtliche Rückzahlungstatbestände (auch im Falle einer Kündigung) werden von JBC.31 geprüft und an die Rückforderung (JBC.24) zwecks weiterer Veranlassung weitergeleitet. Eventuelle Informationen diesbezüglich sind von den Integrationsfachkräften umgehend an JBC.31 weiterzuleiten.

10. Auszahlungsmodalitäten

In der Regel erfolgt die Auszahlung des Zuschusses monatlich nachträglich.

Bei Zeitarbeitsunternehmen erfolgt die Auszahlung des Zuschusses für die Fördermonate nach Vorlage des Nachweises der tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelte und der abgeführten Sozialversicherungsbeiträge (Lohnabrechnungen), der Bestätigung, dass sich Tätigkeit und Einsatzort nicht geändert haben sowie des Schreibens "Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis".

Bei UG Ltd. erfolgt die Auszahlung des Zuschusses für die Fördermonate nach Vorlage des Nachweises der tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelte und der abgeführten Sozialversicherungsbeiträge (Lohnabrechnungen) und des Schreibens "Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis".

Dr.Kletzander, Vorstand

Stand: März 2024

B. Leistungen der Jobcenter Wuppertal AöR im Überblick

Personenkreis	Unter 50 Jahre	50 Jahre und älter	55 Jahre und älter
Arbeitnehmer*innen ohne Behinderung	<p>30 % für 3 Monate</p> <p>Im begründeten Ausnahmefall - bis zu 50% für 6 Monate - bei Arbeitsaufnahmen ab dem 01.03.2024</p> <p>Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer.</p>	<p>Bis zu 50 % bis zu 36 Monate, wenn Förderung bis 31.12.2028 begonnen hat</p> <p>§ 89 S. 3 SGB III</p> <p>Keine Degression</p> <p>Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate.</p>	
Menschen mit einer Schwerbehinderung oder sonstigen Behinderung	<p>Bis zu 70 % bis zu 24 Monate</p> <p>Degression: nach 12 Monaten jährlich um mind. 10 Prozentpunkte</p> <p>Untergrenze: 30 %</p> <p>§ 90 Abs. 1 SGB III</p> <p>Die Nachbeschäftigungszeit entspricht der Förderdauer und beträgt längstens 12 Monate.</p>		
<p>Besonders betroffene Menschen mit einer Schwerbehinderung</p> <p>(Finanzierung aus Mitteln des Ausgleichsfonds nach § 78 SGB X)</p>	<p>Bis zu 70 % bis zu 60 Monate</p> <p>Degression: nach 24 Monaten jährlich um 10 Prozentpunkte</p> <p>Untergrenze: 30 %</p> <p>§ 90 Abs. 2 u. 4 SGB III</p> <p>Hier ist keine Nachbeschäftigungszeit zu berücksichtigen.</p>		<p>Bis zu 70 % bis zu 96 Monate</p> <p>Degression: nach 24 Monaten jährlich um 10 Prozentpunkte</p> <p>Untergrenze: 30 %</p> <p>§ 90 Abs. 2 u.4 SGB III</p> <p>Hier ist keine Nachbeschäftigungszeit zu berücksichtigen.</p>