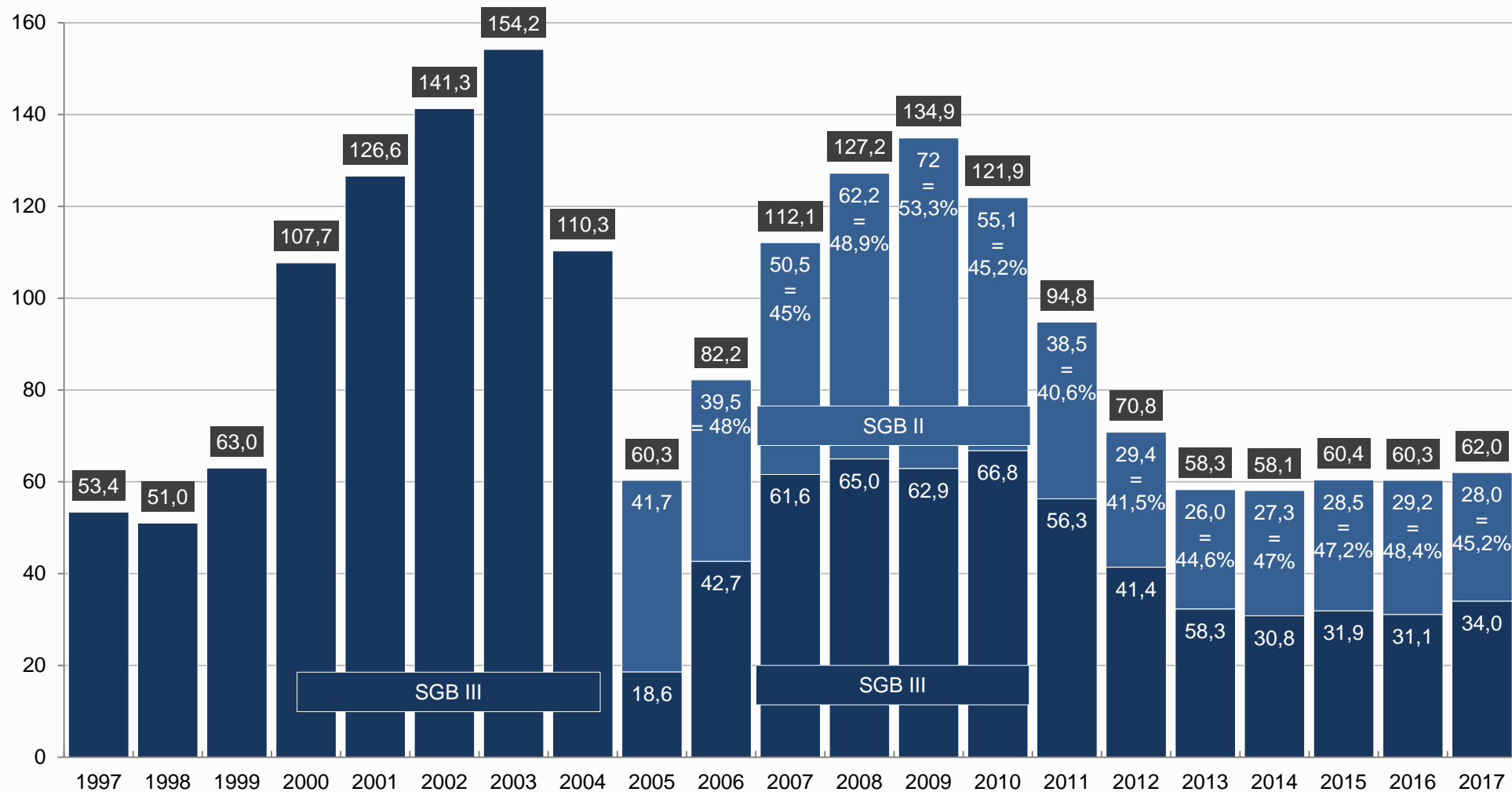


### ■ Eingliederungszuschüsse 1997 - 2017

in Tausend, ab 2005: SGB III und SGB II, im Jahresdurchschnitt



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2018), Arbeitsmarktberichte

## **Eingliederungszuschüsse 1997 - 2017**

Das Instrument der Eingliederungszuschüsse soll die Einstellung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern verbessern. Wie die Abbildung zeigt, unterlag der Einsatz von Eingliederungszuschüssen in den zurückliegenden Jahren starken Schwankungen. Während vor allem in den Jahren nach 2000 stark steigende Zahlen zu verzeichnen waren (mit einem Höchststand von rund 154 Tausend im Jahr 2003), ist 2004 und 2005 ein abrupter Rückgang zu verzeichnen, der dann bis 2009 durch eine erneute Zunahme abgelöst wurde. Seit 2013 stagnieren die Förderzahlen bei knapp 60.000 Bestandsfällen im Jahresdurchschnitt.

Zu unterscheiden ist seit 2005 zwischen den Rechtsgebieten SGB III und SGB II. Obgleich der größte Teil der Arbeitslosen sich im Bereich des SGB II befindet (vgl. [Abbildung IV.39](#)), liegen die Anteile der dem SGB II zugeordneten Arbeitnehmer bei den Eingliederungszuschüssen unter 50 %.

Bei den Eingliederungszuschüssen handelt es sich um Ermessensleistungen ("Kann-Leistung"), auf die kein Rechtsanspruch besteht. Die starken Schwankungen bei den Förderzahlen sind insofern auch ein Ergebnis der Bewilligungspraxis. Hinzu kommen gesetzliche Veränderungen. So steht der Rückgang der Förderung im Jahr 2004 im Zusammenhang mit der Reform der Eingliederungszuschüsse zum Jahr 2004, mit der die Anzahl der EGZ-Typen verringert und die Förderbedingungen hinsichtlich Höhe und Dauer deutlich eingeschränkt wurden. Zugleich wurden von der BA die Kriterien für die Mittelvergabe revidiert, um vor allem Mitnahmeeffekte zu reduzieren und die Mittel effizienter einzusetzen.

Durch Eingliederungszuschüsse wird keine zusätzliche Beschäftigung generiert. Ziel des Instruments ist es vielmehr, dazu beizutragen, dass bei der Besetzung freier Arbeitsstellen nicht nur die Arbeitnehmer bzw. Arbeitslosen ohne Vermittlungshemmnisse zum Zuge kommen. Durch die Förderung sollen auch schwer vermittelbare Arbeitslose, die ohne die Förderung nicht eingestellt worden wären, eine Chance erhalten (Substitutionseffekt). Eingliederungszuschüsse setzen allerdings voraus, dass Kenntnis und Interesse auf Arbeitgeberseite bestehen, die Fördermöglichkeiten auch zu nutzen. Vermieden werden muss auf der anderen Seite, dass Einstellungen gefördert werden, die auch ohne Förderung zustande gekommen wären („Mitnahmeeffekte“).

## **Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III**

Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern, deren Vermittlung erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Die Zuschüsse dienen dem Ausgleich von erwarteten Einschränkungen der Arbeitsleistung die z.B. auf Grund langer Arbeitslosigkeit, einer Behinderung, einer geringen Qualifikation oder des Alters wegen bestehen können.

Die Förderhöhe und die Förderdauer sind abhängig vom Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung und von den Eingliederungserfordernissen. Die Förderung ist allerdings auf die Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts und auf die Dauer von längstens zwölf Monaten begrenzt. Für schwerbehinderte Menschen und andere stark betroffene Personengruppen können die Leistungshöhe und die Leistungsdauer erweitert werden. Diese besonderen Zuschüsse sind in den oben genannten Zahlen nicht enthalten.

Eingliederungszuschüsse sind nicht zu verwechseln mit allgemeinen und unbefristeten Lohnsubventionierungen, wie z.B. die Nichtanrechnung von Teilen des Erwerbseinkommens von ALGII-Empfängern im Rahmen des SGB II („Erwerbstätigenfreibeträge“). Im Unterschied dazu sind Eingliederungszuschüsse zeitlich und auf besondere Zielgruppen beschränkt. Damit flankieren sie den Arbeitsmarkt nicht dauerhaft und systematisch, sondern sollen nur eine Brücke in reguläre Beschäftigung bieten.

### **Methodische Hinweise**

Die Daten entstammen der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit.