

## **(Wieder-)Eingliederung älterer Arbeitnehmer; §§ 217 ff. SGB III**

### **Ein Beitrag von Rechtsanwalt Ulrich Poser und Rechtsreferendar Christian Musfeldt, Hamburg**

Ein Fall wie aus dem Leben gegriffen: Der 52jährige Solokünstler S. ist seit mehreren Jahren ohne Anstellung. In dem Glauben, seine langjährige Erfahrung und sein Können sei in der modernen Arbeitswelt nicht mehr gefragt, begibt er sich kaum noch auf die Suche nach Anstellungen. Auf der anderen Seite die Bühne B.: B. setzt auf Können und Erfahrung, doch sei die Anstellung älterer Arbeitnehmer mit Risiken verbunden. Jüngere werden bevorzugt, Ältere seien nur eingeschränkt leistungsfähig und belastbar. S. und B. kommen nie zusammen. Dem Künstler S. mangelt es an Arbeit, der Bühne B. an Können und Erfahrung.

U.a. dieser Konstellation nahm sich der Gesetzgeber mit der Schaffung des so genannten **Eingliederungszuschusses**, geregelt in den §§ 217 ff. SGB III (Sozialgesetzbuch), an. Arbeitgeber können sich das Können und die Erfahrungen älterer Arbeitnehmer sichern und empfangen dafür einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt und zu den Sozialversicherungsbeiträgen, um das finanzielle Risiko der alters- oder arbeitslosigkeitsbedingt eingeschränkten Leistungsfähigkeit zu mindern. Dabei übernimmt das Arbeitsamt in besonders schweren Fällen bis zu 70 Prozent der Arbeitgeberleistungen für eine Dauer von 60 Monaten.

Demnach kann der **Arbeitgeber** den Eingliederungszuschuss erhalten. Die Voraussetzungen der Gewährung sind jedoch in der Person des Arbeitnehmers zu erfüllen: Förderungsfähigkeit und Bedürftigkeit.

Der Gesetzgeber hat mehrere Typen des Eingliederungszuschusses formuliert:

- der „Eingliederungszuschuss bei Einarbeitung“, wenn der Arbeitnehmer zur Eingliederung einer besonderen Einarbeitung bedarf,
- der „Eingliederungszuschuss bei erschwelter Vermittlung“, insbesondere für Langzeitarbeitslose, behinderte Menschen oder nur schwer vermittelbare Personen und
- der „Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer“, wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat.

Kann der Arbeitnehmer einem der vorgenannten Typen zugeordnet werden, ist er förderungsfähig. Eine Pflicht zur Förderung besteht dagegen grundsätzlich nicht.

Es muss erst in einem weiteren Schritt durch das Arbeitsamt in jedem Einzelfall festgestellt werden, dass der Arbeitnehmer ohne den Eingliederungszuschuss nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann (Bedürftigkeit). Das Arbeitsamt würdigt dabei alle Umstände. Besondere Berücksichtigung soll dabei die Dauer der Arbeitslosigkeit und der Verlauf der vorhergehenden Arbeitsvermittlung finden.

Eine Ausnahme gilt jedoch für Berufsrückkehrer, die der besonderen Einarbeitung zur Eingliederung bedürfen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist der Eingliederungszuschuss zu gewähren. Der Förderungsfähigkeit folgt also eine Pflicht zur Förderung.

In welcher Höhe und für welchen Zeitraum der Eingliederungszuschuss gewährt wird, entscheidet das Arbeitsamt. Dabei kommt es auf den Einzelfall an.

Gefördert wird das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitsförderung (€ 5.100,00 West, € 4.250,00 Ost) nicht übersteigt, und der Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Das Gesetz bestimmt die Obergrenzen (die Sonderregelung für behinderte Menschen bleibt unberücksichtigt):

- Eingliederungszuschuss bei Einarbeitung:
  - o Regelförderung: max. 30 Prozent für max. sechs Monate,
  - o In besonderen Fällen – z.B. besonders eingeschränkte Leistungsfähigkeit oder Vermittelbarkeit des Arbeitnehmers –: max. 50 Prozent für max. zwölf Monate,
  - o
- Eingliederungszuschüsse bei erschwelter Vermittlung und für ältere Arbeitnehmer:
  - o Regelförderung: max. 50 Prozent für max. 24 Monate,
  - o In besonderen Fällen: max. 70 Prozent für max. 48 Monate bzw. bei älteren Arbeitnehmern max. 60 Monate,

Gewährt das Arbeitsamt einen Eingliederungszuschuss über die Regelförderdauer hinaus, mindert sich dieser entsprechend der Steigerung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers um mindestens zehn Prozent. Der Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer mindert sich darüber hinaus jeweils nach Ablauf von zwölf Monaten.

Wie so häufig kommt eine begünstigende Regelung nicht ohne Vorkehrungen gegen Missbrauch aus.

So erhält der Arbeitgeber die Förderung nicht, wenn er ein Beschäftigungsverhältnis kündigt, um den Eingliederungszuschuss zu erhalten, oder, wenn der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber in den letzten vier Jahren vor Förderungsbeginn mehr als drei Monate versicherungspflichtig beschäftigt war.

Ferner kann es zur teilweisen Rückzahlungsverpflichtung der Eingliederungszuschüsse kommen, wenn sich der Arbeitgeber vorzeitig vom Arbeitsvertrag löst oder die Nachbeschäftigung nicht sichert. Dies gilt jedoch nicht für den Eingliederungszuschuss für ältere Arbeitnehmer.

Die Regelung über die Gewährung von Eingliederungszuschüssen ist bis zum 31.12.2005 befristet. Gegenwärtig liegt dem Bundesrat jedoch eine umfassende Neuregelung zur Abstimmung vor. Es ist möglich, dass die bestehende Regelung durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – bekannter unter dem Namen **Hartz III** – ersetzt wird und bereits zum 01.01.2004 in Kraft tritt.

Hartz III stellt eine vereinfachende Regelung dar – es wird nur noch zwischen dem Eingliederungszuschuss im Allgemeinen, für behinderte Menschen und/oder für ältere Arbeitnehmer unterscheiden –, die jedoch zu einer Kürzung der Förderung führt. Die Förderdauer beträgt im Allgemeinen höchstens zwölf Monate, die Höhe höchstens 50 Prozent. Ältere Arbeitnehmer können davon abweichend für höchstens 36 Monate gefördert werden. Es bleibt jedoch bei der Förderhöhe von 50 Prozent. Eine moderate Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze wird erwartet.

Weitergehende Informationen im Internet: [aeltere.arbeitsamt.de](http://aeltere.arbeitsamt.de).