

Aktenzeichen:	II-1210/II-1225
Fachbereich:	X 131-1
OrgZ.:	X 131
Gültigkeit:	Ab: 01:10:2011 Bis:
Sachstand:	29.09.2011

Arbeitsanleitung Nr. 92 Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die männliche Form verwendet. Die Angaben beziehen sich jedoch immer auf männliche und weibliche Personen.

§16f SGB II – Freie Förderung

(1) Die Agentur für Arbeit kann nur 10 Prozent der nach §46 Abs. 2 SGB III auf die entfallenden Eingliederungsmittel für Leistungen zur Eingliederung in Arbeit einsetzen, um die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zu erweitern. Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen dieses Buches entsprechen.

(2) Die Ziele der Maßnahmen sind vor Förderbeginn zu beschreiben. Eine Kombination oder Modularisierung von Maßnahmeinhalten ist zulässig. Die Maßnahmen dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind Maßnahmen für Langzeitarbeitslose, bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf einzelne Gesetzesgrundlagen dieses Buches oder des Dritten Buches zurückgegriffen werden kann. In Fällen des Satzes 4 ist ein Abweichen von den Voraussetzungen zulässig. Bei Leistungen an Arbeitgeber ist darauf zu achten, Wettbewerbsverfälschungen zu vermeiden. Projektförderungen im Sinne von Zuwendungen sind nach der Maßgabe der §§23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung zulässig. Bei längerfristig angelegten Maßnahmen ist der Erfolg regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

1. Allgemeines

Mit dem Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung sollen Anreize zur Schaffung und Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze und zur Qualifizierung von Beschäftigten bedarfsgerecht geschaffen werden, um die Aussichten von Arbeitnehmern auf eine dauerhafte sozialversicherungs-pflichtige Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

Ziel ist für den Arbeitnehmer eine zusätzliche Motivation zu schaffen, um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen.

Die Förderung des neu strukturierten Hamburger Modells wird ab dem 01.10.2011 sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber auf §16f SGB II basieren.

Die Förderung nach dem Hamburg Modell ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung von Jobcenter team.arbeit.hamburg. Ein Rechtsanspruch auf diese Förderung besteht nicht.

Sinn und Zweck der Förderung

Zielsetzung

Neue Strukturierung

Ermessensausübung

2. Zielgruppe:

Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose gem. §18 SGB III bei denen in angemessener Zeit von in der Regel 6 Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf einzelne Basisinstrumente zurück gegriffen werden kann, um Eingliederungserfolge (Beendigung oder Verringerung der Hilfebedürftigkeit bzw. Erzielung von Integrationschancen) zu erreichen.

**Zielgruppe
Langzeitarbeitslosigkeit gem. § 18
SGB III**

3. Fördervoraussetzungen, Förderdauer und Förderhöhe

Im Rahmen der Bewilligung des Hamburg Modells sind folgende Grundsätze zu beachten:

Fördervoraussetzungen Arbeitnehmer

- Zum Zeitpunkt der Antragstellung und der Beschäftigungsaufnahme muss der Arbeitnehmer:
 - langzeitarbeitslos i.S.d. §18 SGB III sein,
 - Förderung nach Hamburger Modell ist notwendig zur Eingliederung. Hier ist eine Prognoseentscheidung zu treffen, warum andere eingliederungsorientierte Basisinstrumente (auch EGZ) in absehbarer Zeit in der Regel von 6 Monaten nicht zur Eingliederung in Arbeit führen (vgl. Punkt 6)
 - passive Leistungen nach dem SGB II durch Jobcenter team.arbeit.hamburg beziehen

Fördervoraussetzungen Arbeitnehmer

Fördervoraussetzungen Arbeitgeber:

- Grundvoraussetzung für eine Förderung ist die schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, dass
 - der Arbeitnehmer zusätzlich eingestellt wird und
 - aufgrund der beantragten Förderung in seinem Betrieb keine Entlassungen vorgenommen hat und zukünftig nicht vornehmen wird.
- Der neu einzustellende MA war in den vergangenen vier Jahren vor Aufnahme der Beschäftigung nicht mehr als drei Monate bei demselben Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Der Arbeitsvertrag kann befristet oder unbefristet abgeschlossen werden.
- Das Arbeitsverhältnis muss für einen Zeitraum von wenigstens **12** Monaten (bei sechs Monaten Förderung plus sechs Monate Nachbeschäftigungsfrist) geschlossen werden.

Förderfähig sind sozialversicherungspflichtige, inländische Beschäftigungsverhältnisse, die weder als sittenwidrig (§138 Bürgerliches Gesetzbuch) einzustufen sind noch den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz incl. der dazugehörigen Rechtsverordnung widersprechen, mit einem monatlichen sozialversicherungspflichtigen zu versteuernden Bruttogehalt (ohne Zuschuss) von mehr als 400 Euro und höchstens 1.700 Euro und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden.

Sonderzuwendungen wie Urlaubs-Weihnachtsgeld, Überstunden, etc. werden anteilig dem monatlichen Bruttogehalt zugerechnet.

Förderdauer

Die Förderung erfolgt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, beginnend mit dem Tag der Arbeitsaufnahme, mindestens für 6 Monate, längstens aber für 10 Monate mit einer Nachbeschäftigungszeit von 6 bis 10 Monaten.

Förderhöhe

Die Förderung beträgt bei einer im Arbeitsvertrag dokumentierten Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden (Vollzeit) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 265 Euro monatlich, bei einer Arbeitszeit von unter 35 Stunden, jedoch mindestens 15 Stunden (Teilzeit), jeweils 132,50 Euro monatlich.

Fördervoraussetzungen Arbeitgeber

Förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

Förderdauer

Nachbeschäftigung

Förderhöhe

Nachbeschäftigungsfrist

- Nachbeschäftigungsfrist entsprechend der jeweiligen Förderdauer

Nachbeschäftigungsfrist

Nicht förderfähig sind die nachfolgend aufgeführten Beschäftigungsverhältnisse:

- Provisionsverträge.
- Beschäftigungsverhältnisse, die von vorne herein für einen Zeitraum von weniger als 12 Monate abgeschlossen werden.
- Beschäftigungsverhältnisse, die der Ausbildung dienen – Volontariate, Trainee-Programme, Praktika – sowie öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, insbesondere gilt dies für Arbeitsaufnahmen bei der Agentur für Arbeit, bei Tätigkeiten für die Agentur für Arbeit sowie der Freien und Hansestadt Hamburg und bei Jobcenter team.arbeit.hamburg (Eigenförderung).
- Bei einem Wechsel des Arbeitgebers (nicht: Betriebsübergang nach §613 a BGB) ist eine Übertragbarkeit der Förderung ausgeschlossen.
- Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten, sowie Arbeitsverhältnisse mit Unternehmen, an denen der Arbeitnehmer Eigentumsanteile hält.
- Beschäftigungsverhältnisse im-Sinne-des-§138 BGB sind sittenwidrig, wenn sie um 1/3 unterhalb des vergleichbaren Tariflohnes oder des ortsüblichen Lohnniveaus liegen (vgl. §2 ff. AentG).

Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse

4. Kurzzusammenfassung der Punkte 1 bis 3 – muss noch aktualisiert werden



HAMO
Neu_290711.xlsx

5. Qualifizierung

Mit dem Bewilligungsbescheid kann der Arbeitgeber für den neu eingestellten Arbeitnehmer einen Qualifizierungszuschuss für erforderliche Weiterbildungen und Qualifizierungen bis max. 2000 Euro beantragen.

Dieser Qualifizierungszuschuss kann nur innerhalb des Förderzeitraumes beantragt werden. Eine Beantragung innerhalb des Nachbeschäftigungszeitraumes ist nicht zulässig. Die Kostenerstattung erfolgt im Rahmen des Weiterbildungsbo-

Sittenwidrige Beschäftigungsverhältnisse

Qualifizierung

Zeitraum der Antragstellung

aus über ESF-Mittel der Freien und Hansestadt Hamburg. Die Qualifizierung kann vom Arbeitnehmer mit einer Stellungnahme des Arbeitgebers beantragt werden, oder aber vom Arbeitgeber direkt.

Der Antrag ist zu stellen bei:

Punkt Bildungsmanagement

Haferweg 46

22769 Hamburg

Telefon-Nr. 040-2840783-0

Die Qualifizierung soll dazu dienen, die Tätigkeit am Arbeitsplatz noch besser ausüben zu können, einen flexiblen Einsatz des Mitarbeiters zu ermöglichen und einen erweiterten Tätigkeitsbereich im Unternehmen wahrzunehmen, um den Arbeitsplatz auf Dauer zu sichern.

Ausgeschlossen von der Kostenerstattung sind:

- Kosten für eine medizinisch-psychologische Untersuchung (MPU) sowie die Kosten für die Wiedererlangung der Fahrerlaubnis wegen zeitweiligen Entzugs.
- Kosten für die Erlangung eines „Taxischeines“.
- Die Kosten für eine betriebsübliche Einarbeitung.

6. Antragsverfahren und Auszahlungsmodalitäten

Ein Förderantrag kann formlos sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer im Standort gestellt werden.

Die Integrationsfachkraft prüft den Förderantrag und entscheidet, ob

- zum Zeitpunkt der Antragstellung die Fördervoraussetzungen erfüllt sind und
- dokumentiert dies im IT-Fachverfahren VerBIS.

Wenn die Fördervoraussetzungen vorliegen und nachvollziehbar dokumentiert sind, erfolgt die Ausgabe des Förderschecks.

Weiterhin muss in VerBIS begründet werden, warum dieses und kein anderes arbeitsmarktpolitisches Instrument genutzt wird und warum kein anderes eingliederungsorientiertes Instrument (insbesondere nicht EGZ) den gewünschten Eingliederungserfolg in angemessener Zeit von in der Regel 6 Monaten herbeiführen wird.

Für die Förderung des Arbeitgebers muss begründet werden, dass sich die individuelle Problemlage des Arbeitnehmers auch auf die Beschäftigung auswirkt.

Der Förderscheck kann innerhalb von 3 Monaten ab Ausstel-

Antragstellung

Ausschluss von der Kostenerstattung

Förderantrag

Scheckausgabe

Begründungserfordernis

Gültigkeit des Förderschecks

lungsdatum bei einem Arbeitgeber eingereicht werden.

Der Förderscheck ist vom Arbeitgeber vollständig auszufüllen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestätigen mit ihrer Unterschrift auf dem Förderscheck die Kenntnisnahme und Einhaltung der Förderbedingungen.

Der vollständig ausgefüllte und unterschriebene Förderscheck ist im Original zusammen mit einer Kopie des Arbeitsvertrages und der Anmeldung zur Sozialversicherung (Kopie gem. §25 DEÜV) an das Jobcenter zu schicken.

Die zuständige Integrationsfachkraft wird nach nochmaliger Prüfung die Unterlagen gesammelt an den Leistungsservice zur Bescheiderstellung und Erfassung in COSACH zuleiten. Dies ist ebenfalls in VerBIS zu dokumentieren.

Erhält die Integrationsfachkraft Kenntnis von einer vorzeitigen Beendigung des Förderzeitraumes, ist der Leistungsservice umgehend davon zu unterrichten. Die Beendigung der Förderleistung über COSACH erfolgt durch den Leistungsservice. Für zu Unrecht gewährte Förderzuschüsse besteht die Verpflichtung der Rückzahlung durch den Arbeitgeber.

Der Leistungsservice wird die Zeit der Nachbeschäftigung nachhalten.

Die Leistungen für den Arbeitnehmer werden nicht auf die passiven Leistungen nach dem SGB II angerechnet. Eine Kumulation mit anderen AG-Förderungen ist ausgeschlossen. Die Förderung wird temporär ausgesetzt, falls kein Arbeitsentgelt beispielsweise durch Krankengeldbezug bezahlt wird. Die Bezugsdauer verlängert sich dadurch nicht.

Die Förderungszuschüsse des Arbeitgebers sind zur Hälfte zurückzuzahlen, wenn das Beschäftigungsverhältnis während des Förderzeitraumes ohne Gründe, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, beendet wird.

7. Gültigkeit

Die o.g. Förderbedingungen gelten für alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer Antragstellung ab dem **01.10.2011**.

Versendung Antragsunterlagen

Passive Leistungen

Nichtzahlung Arbeitsentgelt

Nachbeschäftigungszeit