

Geförderte Arbeitsverhältnisse

Gefördert wird die zusätzliche, inländische und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die weder sittenwidrig (§ 138 BGB) noch den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) – einschließlich der dazugehörigen Rechtsverordnung – widerspricht, dabei dürfen 5 Euro Stundenlohn nicht unterschritten werden. Förderfähig sind Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt (ohne Zuschuss) von mehr als 400 € bis zu 1.700 € und einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden. Sonderzuwendungen werden anteilig dem monatlichen Bruttoentgelt zugerechnet. Bei Provisionsverträgen ist nur die Höhe des vertraglich garantierten Bruttogehaltes für die grundsätzliche Entscheidung über eine Förderung heranzuziehen. Bei einem bis zu drei Monaten befristeten Beschäftigungsverhältnis ist eine Förderung ausgeschlossen. Gleichfalls sind Beschäftigungsverhältnisse, die der Ausbildung dienen (insbesondere Auszubildende, Volontariate, Trainee-Programme), sowie öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nicht förderfähig. Ebenso ist eine Übertragbarkeit der Förderung bei einem Wechsel des Arbeitgebers grundsätzlich ausgeschlossen. Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht, Kumulation mit anderen Arbeitgeberfördermaßnahmen ist nicht möglich!

Förderungsfähiger Personenkreis

Förderfähig ist, wer zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme hilfebedürftig ist und passive Leistungen nach dem SGB II durch die ARGE Hamburg erhält. Nicht förderfähig sind Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten oder Verschwägerten sowie Beschäftigungsverhältnisse mit Unternehmen, an denen der Arbeitnehmer Eigentumsanteile hält oder in denen er in den letzten sechs Monaten vor Förderbeginn bereits sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Förderumfang

Die Förderung beinhaltet einen Zuschuss, der für Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich jeweils 250 € (bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit unter 35 Stunden 125 €) monatlich beträgt und für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, längstens für zehn Monate, gewährt wird. Sofern der Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn zu der Kundengruppe der Alleinerziehenden gehört oder länger als 24 Monate ununterbrochen passive Leistungen nach dem SGB II bezog, erhöht sich die Förderung des Arbeitnehmers um 50 € (bei Vollzeit) bzw. 25 € (bei Teilzeit). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmeranteil der Förderung nach Erhalt monatlich zusammen mit der Lohn-/Gehaltszahlung an den Arbeitnehmer nachweislich auszuzahlen. Änderungen, die Einfluss auf die Förderung haben können, sind dem Leistungsservice unverzüglich vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzuzeigen. Ein vorübergehender Wegfall der Anspruchsvoraussetzung (z.B. Krankengeldbezug, Über- oder Unterschreiten der Fördergrenzen etc.) führt zum temporären Aussetzen der Förderung. Bei Arbeitsverhältnissen im Rahmen des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes wird der arbeitgeberbezogene monatliche Zuschuss rückwirkend nach einem ununterbrochenem Beschäftigungszeitraum von zehn Monaten gezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt ungekündigt und unbefristet fortbesteht.

Der Förderzuschuss unterliegt nach § 4 Nr. 15 Einkommensteuergesetz (EStG) nicht der Umsatzsteuer und ist beim Arbeitnehmer steuerfrei nach § 3 Nr. 2 EStG sowie nicht dem Progressionsvorbehalt nach § 32 b (1) EStG unterworfen. Auf den Zuschuss sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Er wird nicht auf passive Leistungen nach SGB II angerechnet.

Antragsverfahren

Der Förderantrag ist vor Beginn des zu fördernden Beschäftigungsverhältnisses, zu stellen. Wird ein Förderantrag nach Beschäftigungsbeginn gestellt, erfolgt die Förderung ab dem Datum der Antragstellung. Der Förderzeitraum reduziert sich entsprechend, des vom Arbeitsbeginn bis zum Tag der Antragstellung vergangenen Zeitraumes. Die Beantragung der Förderung erfolgt bei dem Job-Center, das den Eingliederungsscheck ausgestellt hat. Nachstehend aufgeführte Unterlagen sind einzureichen: **Der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschriebene Eingliederungsscheck (Original), eine Kopie des Arbeitsvertrages und die Kopie der Anmeldung zur Sozialversicherung (Kopie gem. §25 DEÜV => Anmeldegrund 10).** Nach Eingang der o.g. Unterlagen erfolgt die Bescheiderteilung seitens team.arbeit.hamburg – Leistungsservice

Qualifizierung

Mit Zugang des Bewilligungsbescheides besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, für erforderliche Weiterbildungen und Qualifizierungen des Arbeitnehmers einen Qualifizierungszuschuss im Wert von bis zu 2.000 € zu beantragen, der als Hilfe zum Berufseinstieg oder zur längerfristigen Weiterbildung genutzt werden kann, jedoch nicht zur betriebsüblichen Einarbeitung. 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 letztendlich den Arbeitsplatz auf Dauer zu erhalten.

Wichtig: Dieser Qualifizierungsgutschein hat eine Gültigkeitsdauer von 12 Monaten ab Beschäftigungsbeginn. Qualifizierungen müssen innerhalb dieser Frist abgeschlossen werden. Eine Kostenübernahme erfolgt nur nach erfolgter Prüfung und erteilter Anerkennung!

Ausführliche Informationen zu Qualifizierungsmodalitäten:

HAB Hamburger Arbeit-Beschäftigungsgesellschaft mbH, Servicecenter Hamburger Modell, Bahngärten 11, 22041 Hamburg, Telefon 040/65804-333 – 0, E-Mail: info@servicecenter-hamburger-modell.de