



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Das „Hamburger Modell“ zur Beschäftigungsförderung

Auswertungsbericht

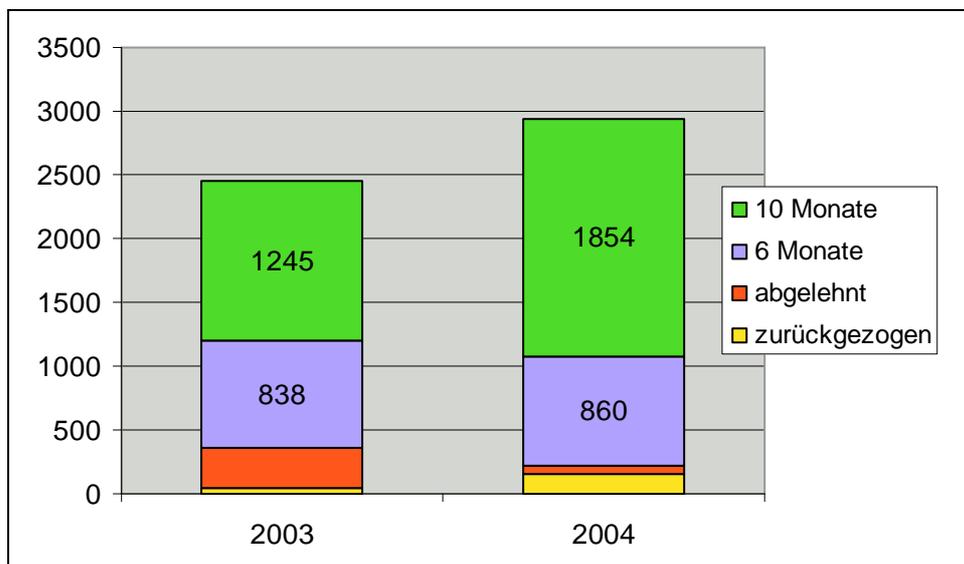
Inhalt:

1. Einleitung.....	1
2. Das „Hamburger Modell“ zur Beschäftigungsförderung	3
2.1. Zielsetzung und Konzeption.....	3
2.2. Die Teilnehmer	5
2.3. Integrationsergebnisse	11
3. Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen.....	14
3.1. Kombilohnmodelle in Deutschland.....	14
3.2. Arbeitsmarktpolitische Programme in Hamburg.....	18
4. Ergebnisbewertung und Ausblick	19
Literatur.....	20
Anhang I Datenübersicht	22
Anhang II Förderrichtlinie vom Januar 2005	23
Anhang III Info-Blätter vom Januar 2005.....	26
Impressum	28

1 Einleitung

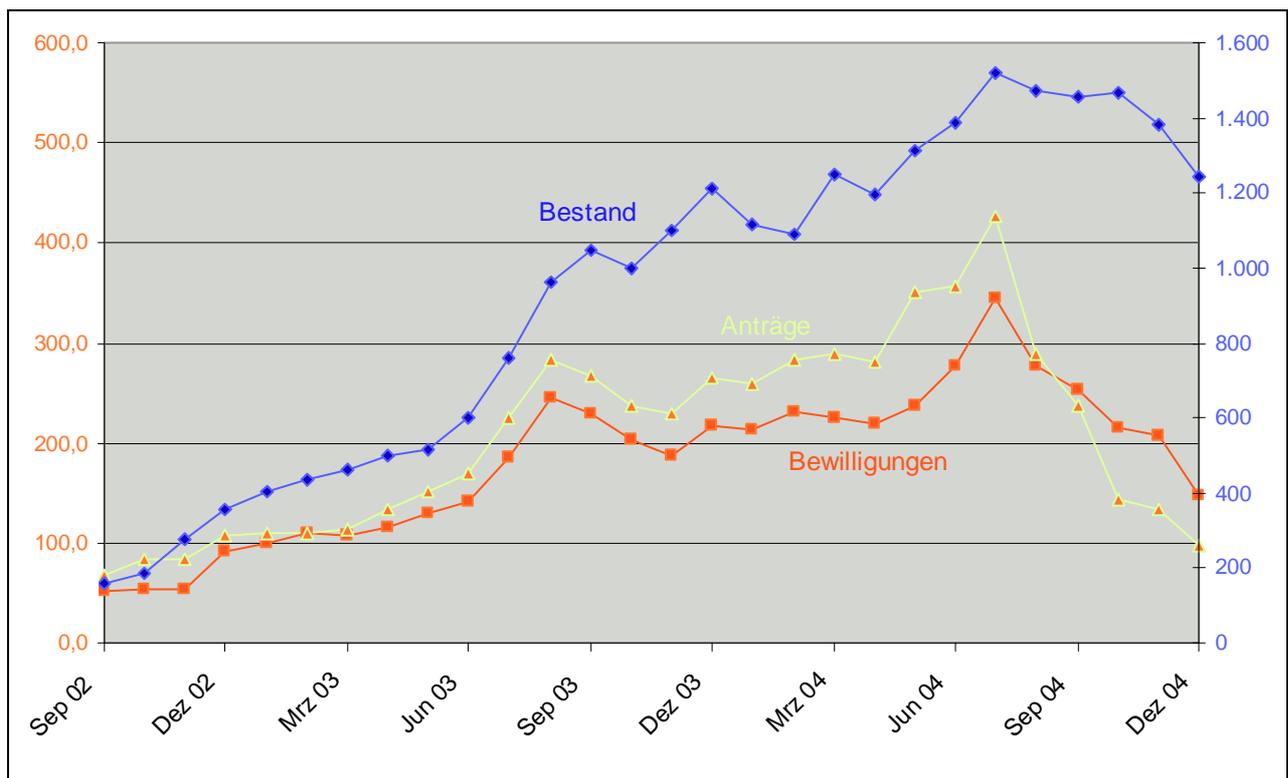
Das „Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“ ist ein Einstiegsgeldmodell, das wie Kombilohnprogramme zum Ziel hat, Arbeitslose mit Hilfe von temporären Lohnsubventionen dauerhaft in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren. Von März 2002 bis Ende 2004 konnten so insgesamt 5.265 Arbeitslose in neue Arbeitsplätze gebracht werden. Im Jahresvergleich ergibt sich ein Anstieg um 30% auf 2.714 neu bewilligte Anträge in 2004 (von 2.083 in 2003). Erfreulich ist dabei, dass der Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse überproportional um 49% gestiegen ist (auf 1.854 von 1.245) und jetzt 68% ausmacht.

Abbildung 1: Förderanträge im Jahresvergleich



Das Programm ist also auch in seinem dritten Jahr weiter stark nachgefragt. Bis Juli 2004 hat sich die Anzahl der Neuanträge und Bewilligungen kontinuierlich erhöht. Der Bestand der Förderfälle erreichte ein zwischenzeitliches Hoch von rd. 1.500 Personen und lag Ende 2004 bei rd. 1.250 Personen (Vgl. Abb. 2).¹ Der Rückgang ist durch den Wegfall der Fördermöglichkeit für Beschäftigungen in Zeitarbeitsfirmen seit August 2004 und eine Kontingentierung der Eingliederungsschecks seit Oktober 2004 zu erklären.

¹ Nach Erhebung der BWA.

Abbildung 2: Förderanträge und -fälle

Anträge, Bewilligungen: 3-Monats-Durchschnitte

Der vorliegende Bericht dokumentiert die Ergebnisse der dritten Auswertung der Förderaktivitäten des Hamburger Modells, er bietet eine Fortschreibung und Ergänzung der bisher durchgeführten Untersuchungen.² Zielsetzung des Auswertungsberichts ist es, die Ergebnisse des Förderprogramms darzustellen und sie im Lichte der Rahmenbedingungen des Hamburger Arbeitsmarktes, aber auch im Vergleich zu anderen Kombilohnprogrammen kritisch zu bewerten.

Im Ergebnis kann dem Programm nicht nur wegen seiner hohen Teilnehmerzahl Erfolg bescheinigt werden, sondern auch, weil es die angestrebte Zielgruppe in besonderem Maße erreicht, und dies zu vergleichsweise niedrigen Kosten. Dies zeigen sowohl die absoluten Zahlen (vgl. Abschnitt 2.2) als auch der Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen gleicher Zielsetzung (vgl. Abschnitt 3).

Die Studie basiert auf einer Vollerhebung aller Personen, deren Förderung zwischen März 2002 bis Juli 2004 abgeschlossen wurde. Insgesamt sind dies 2.945 Fälle. Für die Eingliederungsbilanz können die Daten der 1.822 Personen, die ihre Maßnahme zum 31. Januar 2004 beendet hatten, herangezogen werden. Da eine wesentliche Erfolgskomponente des Hamburger Modells die unbürokratische und einfache Handhabung durch den Betrieb ist,

² Die bisherigen Untersuchungen lassen sich in dem ersten Auswertungsbericht zum Hamburger Modell (Gerhardt/Prang 2003) sowie dem ersten Controllingbericht der BWA (BWA 2004) nachlesen.

wurde bisher davon abgesehen, die Betriebe durch statistische Erhebungen zu belasten. Sämtliche in der Studie verwendeten statistischen Daten der Teilnehmenden stammen aus internen Datenbanken sowie den Förderakten der Arbeitsagentur Hamburg. Die Daten liegen in anonymisierter Form vor, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind.

Erhebungszeitraum	Daten
01.03.2002 – 31.12.2004	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Neuanträge und Bewilligungen • Bestand an Förderfällen
01.03.2002 – 31.07.2004	Auswertung aller bewilligten und abgeschlossenen Förderfälle: <ul style="list-style-type: none"> • Merkmale der teilnehmenden Arbeitnehmer • Branche der Arbeit gebenden Betriebe • Zeitspanne zwischen Scheckausgabe und Beschäftigungsbeginn • Inanspruchnahme der Qualifizierungsgutscheine • Integrationsergebnis nach Beendigung der Förderung
01.03.2002 – 31.01.2004	<ul style="list-style-type: none"> • Verbleib der Geförderten nach sechs Monaten

2 Das „Hamburger Modell“ zur Beschäftigungsförderung

2.1. Zielsetzung und Konzeption

Das „Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“ wurde im März 2002 von der Agentur für Arbeit Hamburg und der Behörde für Wirtschaft und Arbeit ergänzend zu dem gleichzeitig eingeführten „Mainzer Modell“ gestartet.³ Es richtet sich an Langzeitarbeitslose und an von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte sowie Arbeitslose ohne (verwertbaren) Berufsabschluss.

In Deutschland ist wie generell in entwickelten Volkswirtschaften über längere Zeit ein signifikanter Rückgang der Beschäftigung für Geringqualifizierte zu verzeichnen.⁴ Als eine Ursache gilt einerseits die geringe Lohndifferenzierung in Deutschland. Andererseits ist der Rückgang auch dem technischen Fortschritt geschuldet, der die Anforderungen an die Arbeitnehmer Stück für Stück heraufschraubt.

³ Das Förderprogramm wurde auf der verwaltungsrechtlichen Grundlage der freien Förderung nach § 10 des SGB III ins Leben gerufen.

⁴ 1991 umfassten 38% aller Arbeitsplätze nur einfache Hilfs- und Fach Tätigkeiten; 1995 war deren Anteil auf 36,1% gesunken, für 2010 prognostiziert das IAB einen weiteren Rückgang auf 29,3%. In absoluten Zahlen ist dies ein Rückgang um 3,6 Mio. Arbeitsplätze für Geringqualifizierte auf 9,7 Mio. in 2010 (von 13,3 Mio. in 1991). Vgl. IAB (1999).

Das Hamburger Modell setzt an beiden Ursachen an:

1. Die Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Langzeitarbeitslose im ersten Arbeitsmarkt wird durch die unbürokratische Gewährung von Zuschüssen an Arbeitgeber- und Arbeitnehmer/-innen stimuliert.
2. Arbeitslose sollen ihre Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung durch „Training on the Job“ oder geeignete Qualifizierungsmaßnahmen während einer geförderten Beschäftigung verbessern.

Die neu eingestellten Arbeitnehmer erhalten einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 250 € als Anreiz zur Arbeitsaufnahme bei einer Vollzeitbeschäftigung. Fördervoraussetzung war bislang der Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe, mit dem Inkrafttreten von Hartz IV wird der Bezug von Arbeitslosengeld II zur Voraussetzung. Um auch Arbeitgebern einen größeren Anreiz zur Schaffung und Besetzung von Stellen im Niedriglohnsegment des regulären Arbeitsmarktes zu geben, erhalten Arbeitgeber einen Zuschuss in gleicher Höhe. Teilzeitarbeitsstellen⁵ werden mit jeweils 125 € gefördert, sofern die Wochenarbeitszeit mindestens 15 Stunden beträgt. Gefördert wurden bis Mai 2003 monatliche Arbeitsentgelte von mehr als 400 bis 1.400 €. Seitdem wurde das zu fördernde Arbeitseinkommen für Beschäftigte in den untersten Tarifgruppen bestimmter Branchen auf 1.700 € ausgeweitet. Die Ausweitung sollte weitere Beschäftigung fördernde Impulse auslösen.

In dieselbe Richtung zielen weitere Änderungen der Förderbedingungen, die ab Januar 2005 in Kraft getreten sind und sich daher in der vorliegenden Auswertung noch nicht widerspiegeln. Die Einkommensgrenze ist nun generell auf 1.700 € angehoben. Zudem werden Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wieder in die Förderung aufgenommen. Damit wird anerkannt, dass Zeitarbeitsfirmen Arbeitnehmer mittlerweile auch langfristig an sich binden und eine wichtige Einstiegsmöglichkeit von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt darstellen. Um Mitnahmeeffekte zu minimieren, wird der Zeitarbeitsfirma die Förderung nur bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und erst rückwirkend nach zehnmonatiger Beschäftigung ausgezahlt.⁶

Die Förderung wird bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen für längstens zehn Monate gewährt. Befristete Arbeitsverhältnisse werden für die Dauer der Befristung, maximal für sechs Monate gefördert.⁷ Wird der eingestellte Arbeitnehmer nach einem halben Jahr so-

⁵ Als Teilzeit gilt Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeiten von unter 35 Stunden.

⁶ Die Beschränkung betrifft nur den Arbeitgeber, für Arbeitnehmer in Zeitarbeit gelten die allgemeinen Regeln.

⁷ Bei Abschluss eines auf bis zu drei Monaten befristeten Beschäftigungsverhältnisses wird nur der Arbeitnehmer gefördert. Ab Januar 2005 fallen derart kurze Beschäftigungsverhältnisse gänzlich aus der Förderung heraus.

zialversicherungspflichtig unbefristet weiterbeschäftigt, erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Verstetigung des Arbeitsverhältnisses die genannten Zuschüsse für bis zu vier weitere Monate. Die Förderung ist für die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei; eine Anrechnung auf eventuell zusätzlich zum Lohn gezahltes Arbeitslosengeld II⁸ erfolgt nicht. Die vormals arbeitslosen Arbeitnehmer/innen sollen sich während des Förderungszeitraums qualifizieren, um durch eine höhere Produktivität auch ohne Subventionen einen höheren Lohn zu erhalten und/oder die Gelegenheit nutzen, aus einer Beschäftigung heraus einen neuen, besser bezahlten Arbeitsplatz zu erlangen. Auch wenn dies nicht gelingt, kann angenommen werden, dass zumindest ein Teil der Arbeitnehmer/-innen aufgrund der sozial positiven Einbindung durch ein Beschäftigungsverhältnis auch zu dem ungeforderten niedrigen Lohn weiterarbeitet.

Stellensuchende, die bei der Arbeitsagentur Hamburg gemeldet sind, erhalten einen Eingliederungsscheck mit der Zusage der Förderung. Arbeitgeber/-innen können bei der Arbeitsagentur Hamburg den formlosen Antrag auf Vermittlung eines oder mehrerer Scheckinhaber/-innen in Verbindung mit ihren Stellenangeboten stellen.⁹ Kommt es zur Aufnahme einer Beschäftigung, schickt der Arbeitgeber den von beiden Parteien unterschriebenen Scheck zusammen mit dem Arbeitsvertrag und der Anmeldung zur Sozialversicherung an die Arbeitsagentur Hamburg

Zweites Element des Hamburger Modells ist die Förderung der Qualifizierung der Arbeitslosen. Pro Arbeitnehmer/-in werden so genannte Qualifizierungsgutscheine in Höhe von bis zu 2.000 € bereitgestellt, die zwölf Monate lang gültig sind. Mit dem Qualifizierungsgutschein haben Unternehmen die Möglichkeit, Arbeitnehmer/-innen durch zielgenaue Qualifikation langfristig an sich zu binden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer entscheiden gemeinsam, welche Qualifizierung in Frage kommt und wählen eine geeignete Maßnahme bei einem Bildungsträger aus. Danach erfolgt der Antrag bei Weiterbildung Hamburg e.V., der die Anträge im Auftrag der Arbeitsagentur Hamburg und der Behörde für Wirtschaft und Arbeit prüft und genehmigt.

2.2. Die Teilnehmer

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der statistischen Auswertung wiedergegeben. Von März 2002 bis Ende Juli 2004 wurden insgesamt 5.393 Anträge auf Förderung nach dem Hamburger Modell gestellt. Davon wurden 4.395 Anträge bewilligt (81,5%), 352 (6,5%) abgelehnt und 77 (1,4%) von den Antragsteller/-innen zurückgezogen. 569 Anträge

⁸ Bis Ende 2004 Sozialhilfe.

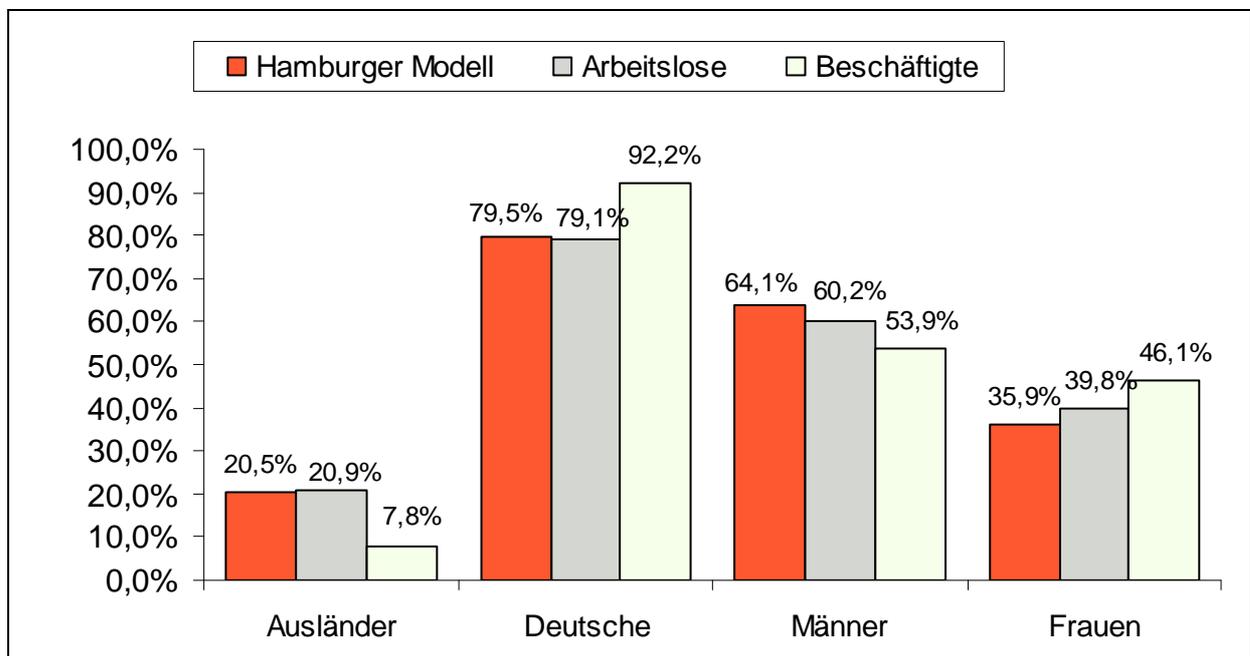
⁹ Ab Januar 2005 ist die Arbeitsgemeinschaft SGB II (ARGE-Hamburg) zuständig.

(10,6%) waren zum Erhebungszeitpunkt noch nicht abschließend bearbeitet. Die häufigsten Gründe für die Ablehnung des Antrags waren verspätete Antragstellungen (das Arbeitsverhältnis wurde bereits vor Ausgabe des Eingliederungsschecks abgeschlossen) oder ein über dem Grenzbetrag liegendes Bruttoarbeitsentgelt.

- **Soziostruktur der Teilnehmer/-innen**

Von den 2.945 Teilnehmenden, deren Förderung bis zum Stichtag auslief, waren 64,1% männlich und 35,9% weiblich. Der Prozentsatz der ausländischen Teilnehmer von 20,5% entspricht dem Anteil der Hamburger ausländischer Herkunft an allen Arbeitslosen (20,9%), liegt aber weit über deren Anteil an allen Beschäftigten (7,8%).

Abbildung 3: Soziostruktur der Teilnehmer

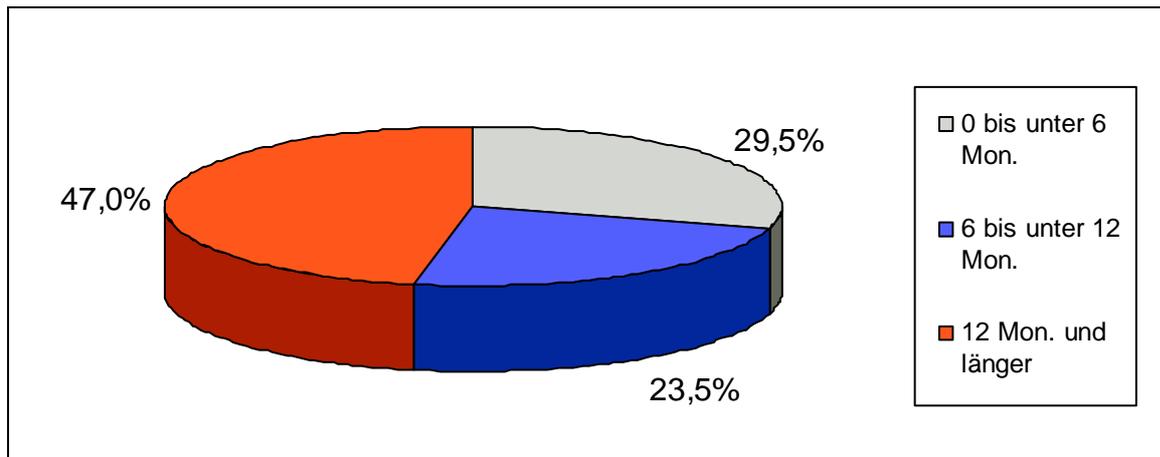


Quelle: Arbeitslose: Durchschnitt 2003 u. 2004, Bundesagentur für Arbeit (2005a); Beschäftigte: Stichtag 30.6.2003, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein (2004).

- **Transferbezug vor Eintritt in das Programm**

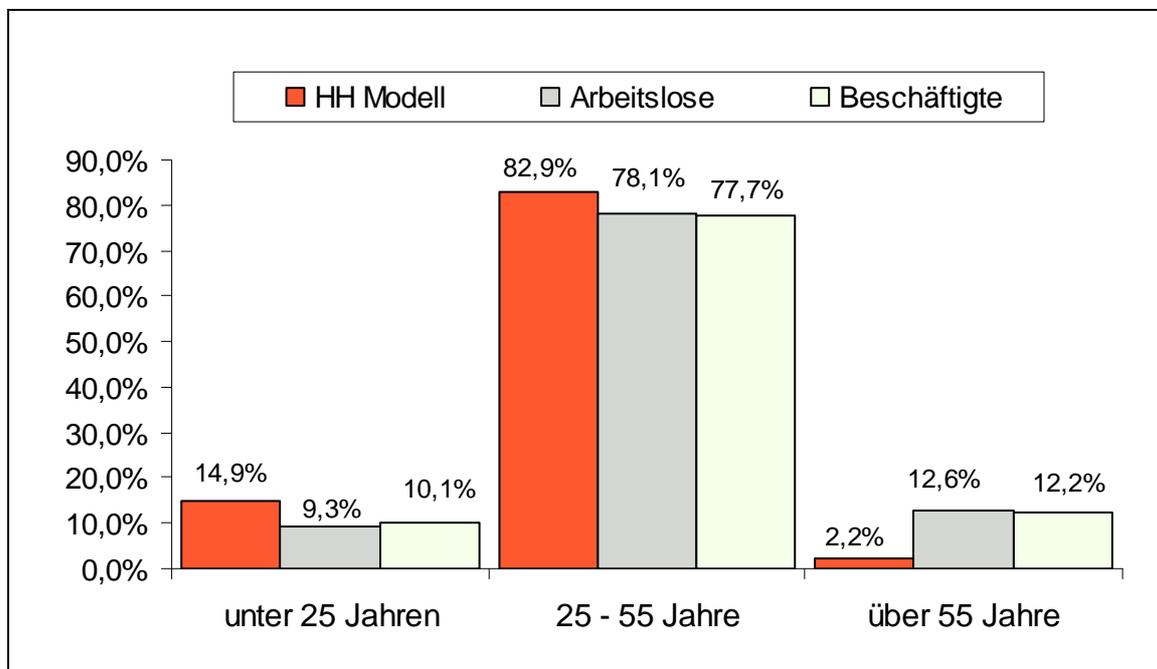
662 der Geförderten (16,3%) befanden sich zum Zeitpunkt der Antragstellung in Sozialhilfebezug,¹⁰ 1.365 Teilnehmer (48,1%) erhielten Arbeitslosenhilfe, 1.012 (35,6%) Arbeitslosengeld.

¹⁰ Hinweis: Personen, die sowohl Arbeitslosen- als auch ergänzende Sozialhilfe erhielten, wurden statistisch ausschließlich bei der Arbeitslosenhilfe berücksichtigt, um Doppelzählungen zu vermeiden. Der Anteil von Sozialhilfeempfängern am Hamburger Modell wird damit von der Statistik unterzeichnet.

Abbildung 4: Transferbezug vor Eintritt in das Programm

- **Altersstruktur der Geförderten**

Die Altersstruktur der Geförderten zeigt, dass Ältere mit 2,2% im Vergleich zur Struktur der Arbeitslosigkeit (12,6%) unterdurchschnittlich vertreten sind. Der niedrige Anteil reflektiert die geringe Bereitschaft von Unternehmen, Personen dieser Altersgruppe neu einzustellen. Da das Hamburger Modell Arbeitslose direkt in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt, kann es sich nicht von diesem generellen Einstellungsverhalten der Unternehmen entkoppeln.

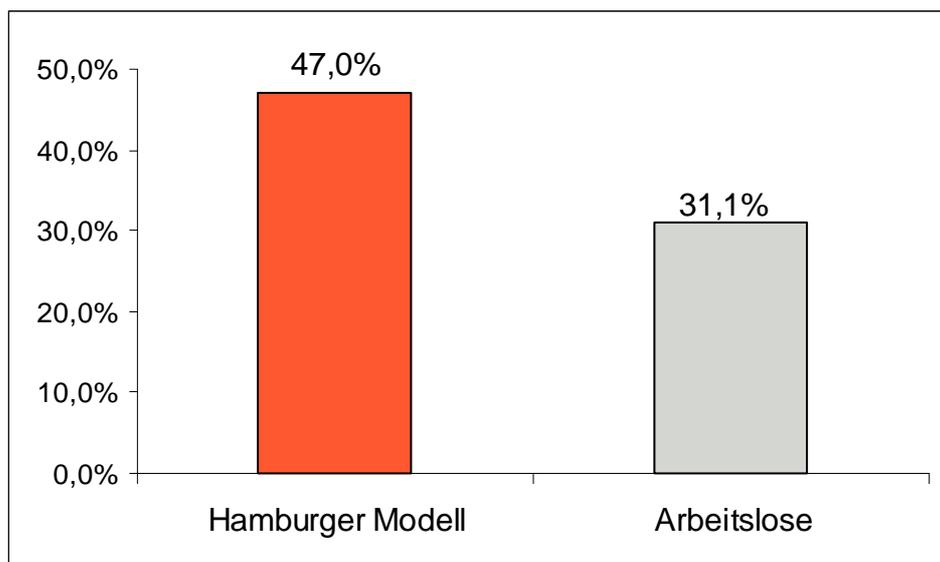
Abbildung 5: Altersstruktur der Geförderten

Quelle: Arbeitslose: Durchschnitt 2003 u. 2004, Bundesagentur für Arbeit (2005a); Beschäftigte: Stichtag 30.6.2003, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein (2004).

- **Anteil Langzeitarbeitsloser**

Andererseits zeigt die Differenzierung der Teilnehmer nach der Dauer der Arbeitslosigkeit, dass das Hamburger Modell durchaus auch für Arbeitslose, die relativ arbeitsmarktfremd sind, eine Eingliederungsperspektive bietet. Langzeitarbeitslose stellen die größte Gruppe unter den Teilnehmern dar: 47% waren vor Beginn der Maßnahme schon zwölf Monate oder länger arbeitslos. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Hamburger Arbeitslosen lag im Vergleich mit durchschnittlich 31,1% in den Jahren 2003 u. 2004 deutlich darunter.

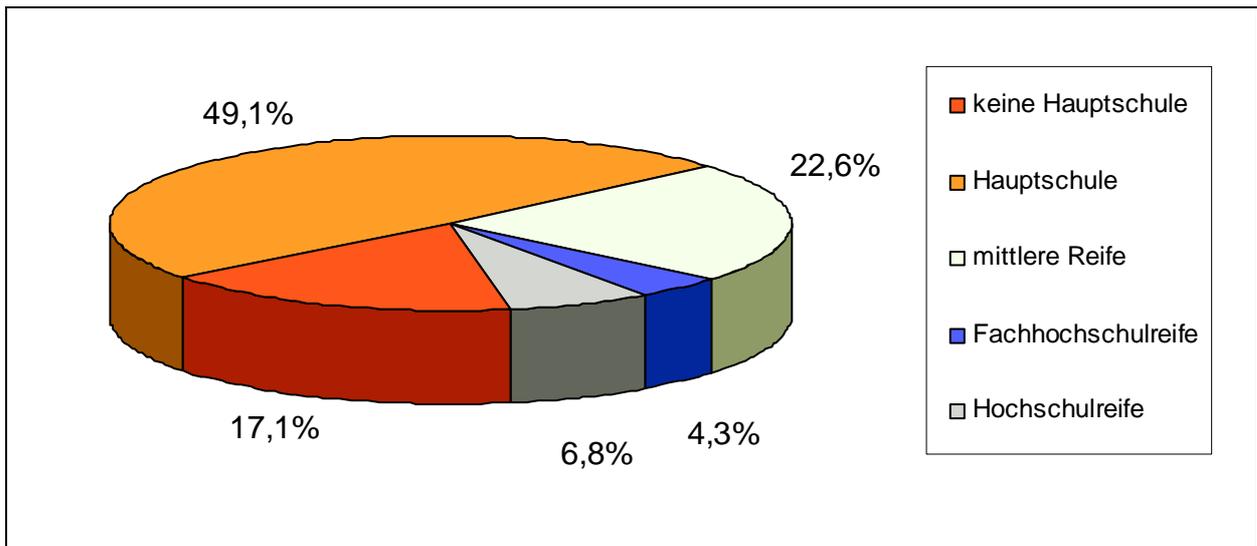
Abbildung 6: Langzeitarbeitslose



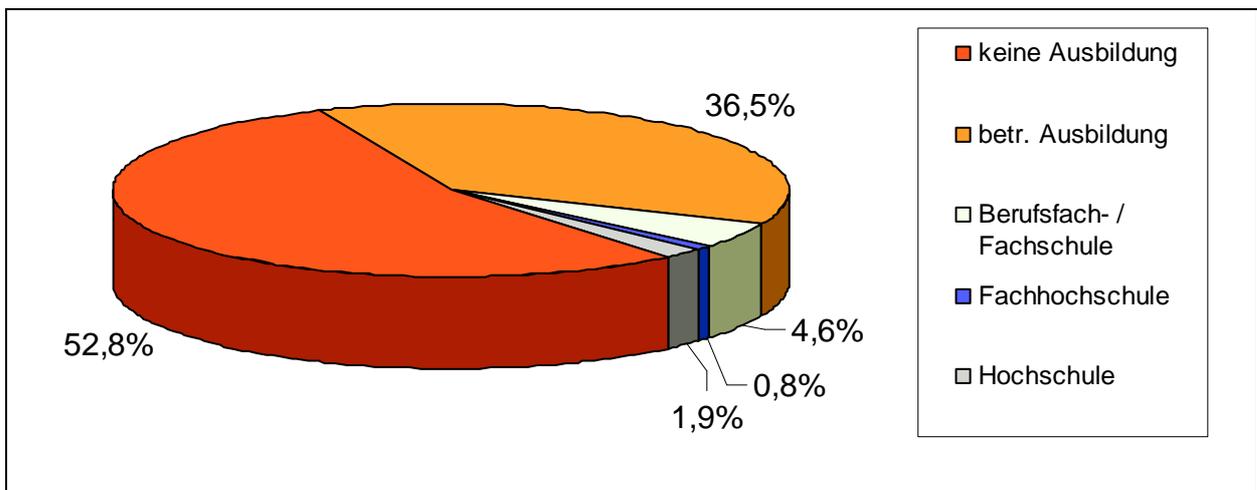
Arbeitslose: Durchschnitt 2003 u. 2004. Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2005a).

- **Qualifikation der Teilnehmer**

Wichtige Zielsetzung des Programms ist es, gering qualifizierte Arbeitssuchende zu erreichen. Die Auswertung der schulischen Abschlüsse und der beruflichen Qualifikation der Teilnehmenden zeigt, dass das Hamburger Modell diesem Anspruch gerecht wird. Mit 66,2% besitzt der Großteil der Teilnehmer entweder keinen Schulabschluss oder nur einen Hauptschulabschluss. Mittlere Reife können immerhin noch 27,2% der Teilnehmer aufweisen, während nur 13,4% die Berechtigung zum Fachhochschul- bzw. Hochschulzugang besitzen.

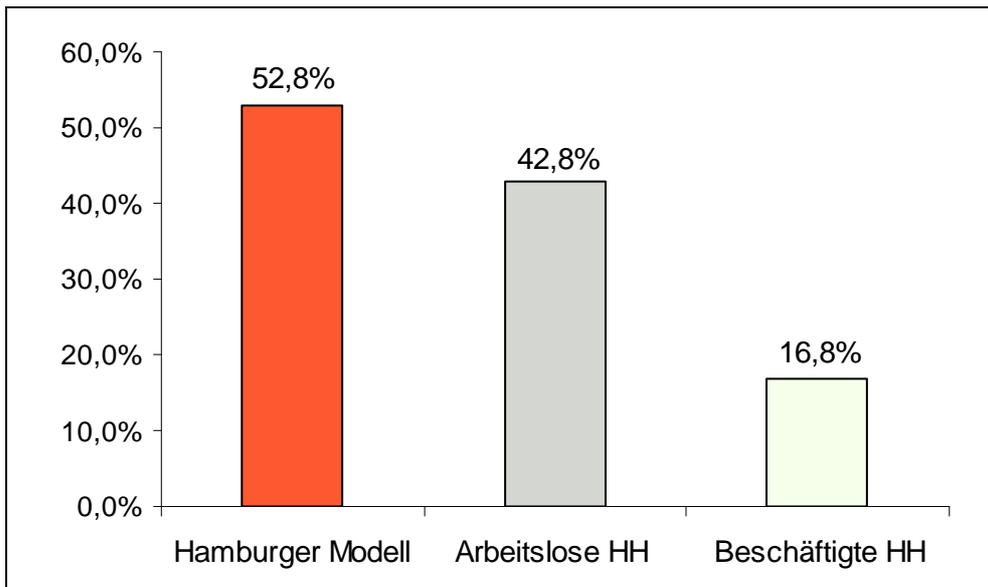
Abbildung 7: Schulabschlüsse der Teilnehmer

Die Auswertung nach der beruflichen Qualifikation der Teilnehmer zeigt ein ähnliches Bild. Während 52,8% der Teilnehmer keine Ausbildung besitzen, haben nur 2,8% an einer Hochschule oder Fachhochschule studiert.

Abbildung 8: Berufliche Qualifikation der Geförderten

Damit mobilisiert das Hamburger Modell die Gruppe der Geringqualifizierten überdurchschnittlich gut. Unter allen Arbeitslosen liegt der Anteil der Personen ohne Ausbildung bei nur 42,8%, unter allen Beschäftigten sind es sogar nur 16,8%.

Abbildung 9: Ungelernte

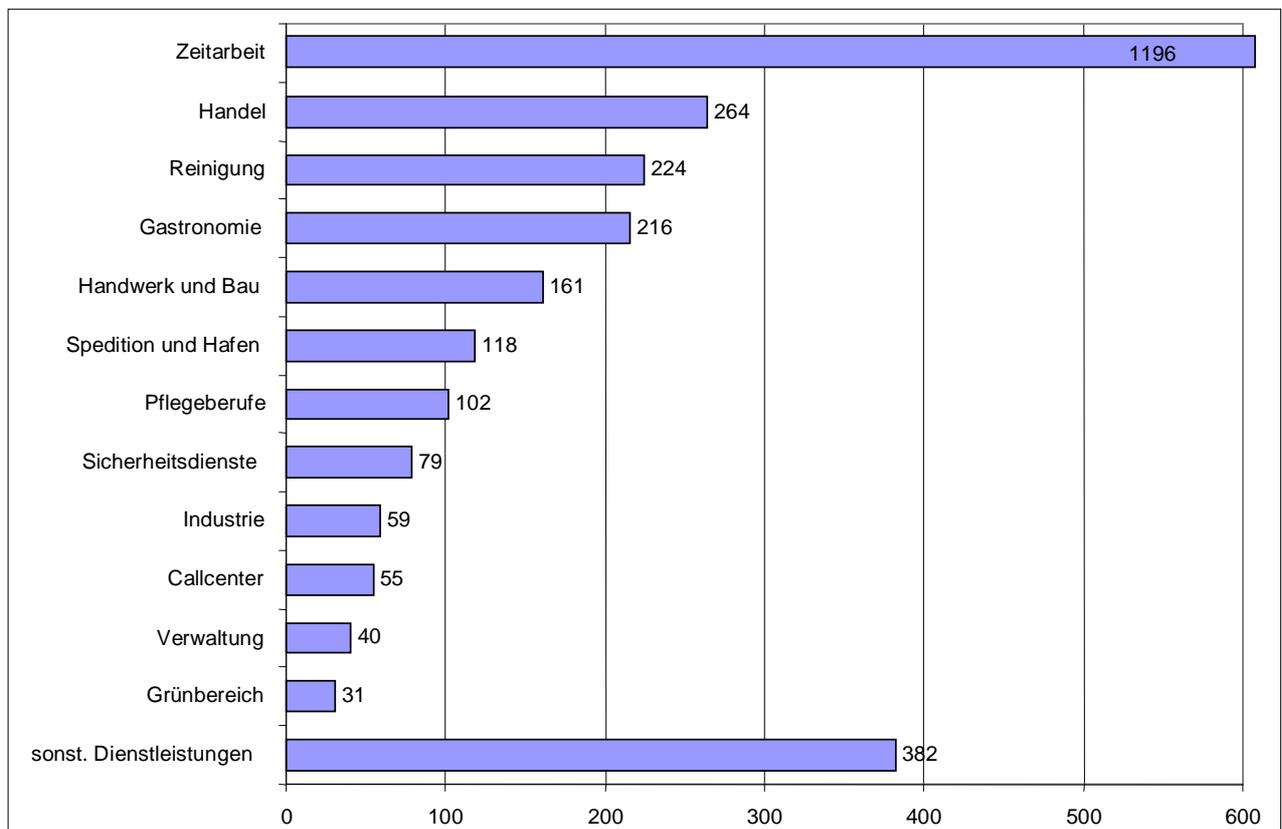


Quelle: Arbeitslose: Sept. 2003, Bundesagentur für Arbeit (2004); Beschäftigte: Stichtag 30.6.2003, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein (2004).

• **Branchenstruktur**

Von den 2.945 Geförderten waren 80,6% Arbeiter/-innen und 19,4% Angestellte. Diese Relation ist ein Indikator dafür, dass insbesondere Tätigkeiten im gewerblichen Segment des Arbeitsmarktes gefördert wurden.

Abbildung 10: Branchenstruktur



Die Arbeit gebenden Betriebe im Hamburger Modell stammen zu 41% aus der Zeitarbeitsbranche. Dies ist keine Hamburger Besonderheit, so waren beispielsweise bei dem Kombilohn-Modell ‚PLUSLohn Duisburg‘ 70% aller Arbeitnehmer/-innen in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt.¹¹ Zukünftig wird das Gewicht der Zeitarbeit allerdings deutlich zurückgehen, weil deren Förderung seit August 2004 - und damit nach dem Stichtag der Erhebung - eingestellt wurde und ab Januar 2005 nur eingeschränkt wieder zugelassen wird. Wichtige Branchen sind ferner der Groß- und Einzelhandel sowie das Reinigungsgewerbe mit 9% bzw. 8%. Die sonstigen Dienstleistungen machen 13% aus.

2.3. Integrationsergebnisse

Um den arbeitsmarktpolitischen Erfolg des Hamburger Modells beurteilen zu können, sind als weitere Indikatoren die erzielten Integrationsergebnisse von Bedeutung. Dafür wurde die Verbleibsquote des Hamburger Modells analog der Methode der Bundesagentur für Arbeit erhoben. Danach ist die Verbleibsquote als der Anteil der Absolventen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderungen definiert, die sechs Monate nach Beendigung der Maßnahmeteilnahme nicht arbeitslos gemeldet sind.¹²

Basis für die Berechnung der aktuellen Verbleibsquote des Hamburger Modells ist die letzte Datenerhebung, die im Juli 2004 durchgeführt wurde. Daher ergibt sich hier ein Untersuchungszeitraum vom 01.03.2002 bis zum 31.01.2004. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum 1.822 Förderfälle beendet. Für 1.489 dieser Förderfälle liegen recherchierbare Datensätze vor. Für das Hamburger Modell berechnet sich eine Verbleibsquote von 52%. Dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber der letzten Auswertung vom 1.11.2003, in der eine Verbleibsquote von nur 40% ermittelt wurde.¹³

Die Aussagekraft der Verbleibsquote ist dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht erfasst, ob die ehemaligen Programmteilnehmer, die sich nicht wieder arbeitslos meldeten, tatsächlich wieder einer bezahlten Beschäftigung nachgehen.¹⁴ Einen genaueren Indikator des Integrationserfolgs stellt die Integrationsquote dar. Sie misst den Anteil aller Geförderter, die in angemessener Zeit nach Förderende in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind.¹⁵ Für das Hamburger Modell liegen Integrationsdaten für den Zeit-

¹¹ Vgl. Kaltenborn (2003: S. 61).

¹² Basis der Verbleibsquote sind alle recherchierbaren Förderfälle.

¹³ Vgl. BWA (2004). Tatsächlich dürfte der Anstieg noch unterzeichnet sein, weil bei der letzten Erhebung der Verbleib nach einem Monat und nicht wie jetzt erst nach sechs Monaten gemessen wurde.

¹⁴ Vgl. z.B. Bundesagentur für Arbeit (2002).

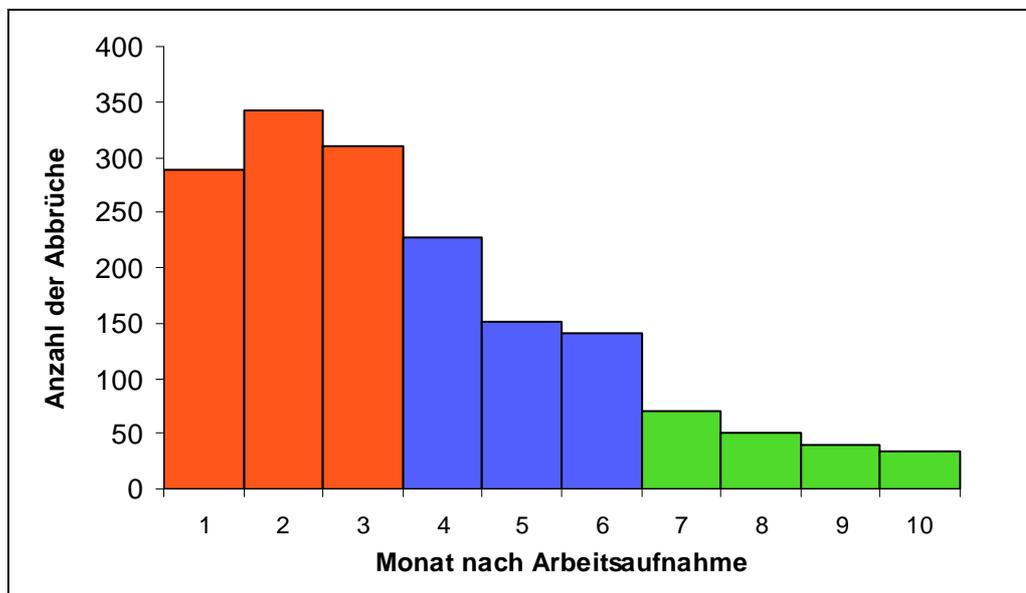
¹⁵ Nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit wird die Integrationsquote sechs Monate nach Förderende erhoben (Vgl. z. B. Bundesagentur für Arbeit 2005b). Einerseits erfasst sie damit nur den nachhaltigen Beschäf-

punkt direkt nach Förderende vor. Von den 2.945 beendeten Förderfällen wurden 938 vom Betrieb übernommen oder waren anderweitig sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Damit ergibt sich eine Integrationsquote von 32%.¹⁶ Die Integrations-Chancen waren deutlich höher für die Teilnehmer, die über die gesamte Förderdauer an ihrem Arbeitsverhältnis festgehalten haben. Für sie errechnet sich eine Integrationsquote von 71%.

- **Vorzeitige Beendigungen der Förderung**

Das größte Hemmnis für ein noch besseres Integrationsergebnis des Hamburger Modells stellt somit die hohe Quote vorzeitiger Beendigungen von 56% dar. Eine hohe Fluktuation ist ein allgemein beobachtetes Phänomen im Niedriglohnsektor. Das Ergebnis ist ferner auf den schwierigen Förderkreis des Hamburger Modells zurückzuführen, dem es zum großen Teil schwer fällt, sich (wieder) in ein reguläres Arbeitsverhältnis einzupassen. Hohe Abbruchquoten finden sich auch in anderen Programmen zur Förderung des Niedriglohnsektors wieder. Im Mainzer Modell schieden innerhalb von 12 Monaten 40% der Teilnehmer aus der Förderung wieder aus, beim Einstiegsgeld Baden-Württemberg brachen 48% das Arbeitsverhältnis vorzeitig ab.¹⁷ Je länger jedoch das Arbeitsverhältnis andauert, desto höher sind die Integrationschancen. Der Großteil der Abbrecher schied bereits in den ersten drei Monaten wieder aus, nach sechs Monaten war ein Abbruch hingegen selten (Vgl. Abb. 11).

Abbildung 11: Abbruchzeitpunkt



tigungseffekt. Andererseits kann durch die Erhebung in zeitlicher Nähe zum Förderende noch ein Zusammenhang mit der Fördermaßnahme unterstellt werden.

¹⁶ Sie ist damit gegenüber dem letzten Untersuchungsstichtag, dem 31.1.2004, konstant geblieben.

¹⁷ Vgl. Kaltenborn/Krug/Rudolph/ Weinkopf/Wiedemann (2004: S. 38) bzw. Sozialministerium Baden-Württemberg (2002: S. 49).

Die frühe Beendigung der Arbeitsverhältnisse spricht andererseits auch gegen Mitnahmeeffekte, zumal die Mehrheit der Trennungen (62%) vom Arbeitgeber ausging. Wäre das Motiv der Arbeitgeber die Mitnahme von Fördergeldern für Arbeitnehmer, die sie ohnehin einstellen wollten, würden sie den Förderungszeitraum möglichst voll ausschöpfen. Die Zahlen legen eher den Schluss nahe, dass für die Arbeitgeber die Einstellung des vormals Arbeitslosen ein Experiment mit offenem Ende darstellt, das sie ohne die Förderung nicht gewagt hätten.

- ***Inanspruchnahme der Bildungsgutscheine***

Die Inanspruchnahme der Bildungsgutscheine wirkte sich positiv auf die Chancen, vom Betrieb übernommen zu werden, aus. Teilnehmer, die von dem Gutschein Gebrauch machten, wurden zu 54,7% vom Betrieb übernommen, ohne waren es nur 29,9%. Allerdings blieb das Interesse an den Bildungsgutscheinen im Erhebungszeitraum mit 8% eher zurückhaltend. Das geringe Interesse ist kein spezifisch Hamburger Problem. Beim Kombilohnmodell der Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI-Modell), das ebenfalls Qualifizierungsgutscheine anbot, wurden diese mit Ausnahme eines Arbeitsamtbezirks kaum in Anspruch genommen.¹⁸ Andere Kombilohn- bzw. Einstiegsgehaltprogramme verzichteten ganz auf Qualifizierungselemente.

Vor diesem Hintergrund muss es das Ziel sein, die Teilnehmer vom Abbruch der Arbeit abzuhalten und zur Inanspruchnahme der Bildungsgutscheine zu bewegen. Zu diesem Zweck werden ab Januar 2005 Integrationsmanager eingeführt, die den Geförderten betreuend und beratend zur Seite stehen.¹⁹ Vorhandene Defizite der Mitarbeiter bei Basis- u. Schlüsselqualifikationen und Motivation werden beseitigt. Psychische, Sucht- und Überschuldungsprobleme etc. können schneller überwunden werden. Konfliktsituationen werden analysiert und gezielt Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Dadurch ist eine Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse zu erwarten.

Auch Arbeitgeber profitieren von der beschäftigungsbegleitenden Betreuungsarbeit. Eine „Hotline“ steht Arbeitgebern als Beratungsstelle in möglichen Konfliktfällen mit Förderpersonen, aber auch als Informationsquelle zu sämtlichen berufs- und branchenspezifischen Fragen zur Verfügung. Darüber hinaus werden Arbeitgeber gezielt über die Möglichkeiten der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter im Rahmen des Hamburger Modells aufgeklärt, es werden geeignete Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und begleitet, um eine größere Akzeptanz der Qualifizierungsgutscheine zu erreichen. Damit wird die Integrationswirkung

¹⁸ Vgl. Kaltenborn/Krug/Helmut/Weinkopf/Wiedemann (2004: S. 61).

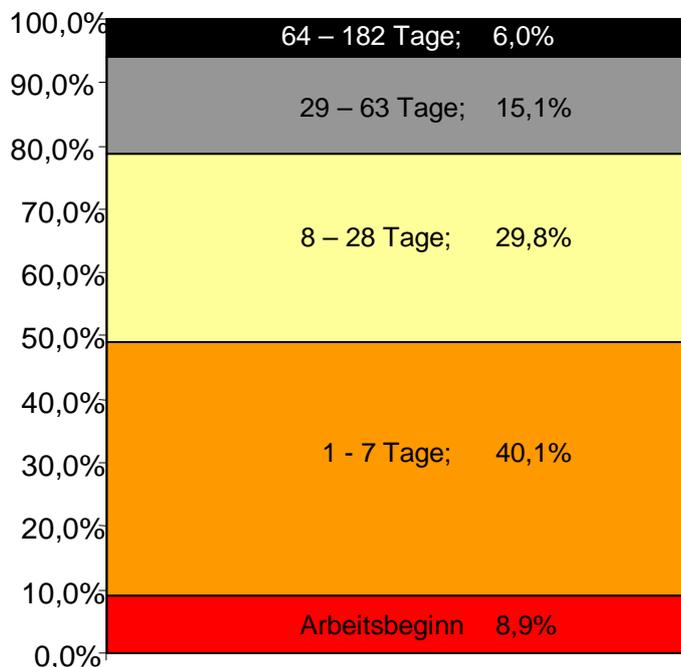
¹⁹ Die Integrationsmanager werden einem privaten Träger gestellt. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie Mitteln der BWA und der Arbeitsagentur.

der Qualifizierungsmaßnahmen optimiert, da die Arbeitnehmer höherwertige und damit besser bezahlte Tätigkeiten im selben Betrieb ausüben können.

- **Zeitraum zwischen Scheckausgabe und Inanspruchnahme der Förderung**

Der Zeitpunkt zwischen Ausgabe der Eingliederungsschecks an den Arbeitssuchenden bis zur Inanspruchnahme der Förderung ist generell sehr kurz. In 9% der Fälle wurde die Arbeit bereits am Tag der Scheckausgabe aufgenommen, innerhalb einer Woche trat knapp die Hälfte der Geförderten ihre Stelle an. Einen Monat nach Scheckausgabe hatten bereits 78% der Geförderten einen Arbeitsplatz.

Abbildung 12: Zeitspanne zwischen Ausgabe des Eingliederungsschecks und Beschäftigungsbeginn



3 Vergleich zu anderen arbeitsmarktpolitischen Programmen

3.1. Kombilohnmodelle in Deutschland

Ende der neunziger Jahre hat der Gesetzgeber die Voraussetzung für die Erprobung von Kombilohnmodellen in Deutschland durch Sozialhilfeträger und Arbeitsverwaltung geschaffen. Nach dem Auslauf der Pilotprojekte bestehen derzeit in Deutschland allerdings nur noch wenige Kombilohnmodelle. Eine Recherche ergab, dass lediglich Schleswig-Holstein kürzlich (im November 2004) ein Programm eingeführt hat, das offensichtlich dem Hamburger Modell entlehnt ist.²⁰ Ein Vergleich des Hamburger Modells kann sich

²⁰ Dazu wurden alle Arbeits- und Sozialministerien der Länder befragt. Zusätzlich wurde auf Erfahrungen der Kommunen und Berichte von Forschungsinstituten zurückgegriffen.

daher nur auf die mittlerweile beendeten Pilotprojekte beziehen. Zu nennen ist hier vor allem das bundesweit erprobte Mainzer Modell. Daneben gab es in Westdeutschland eine Vielzahl regionaler Modelle.

Bereits im ersten Bericht zum Hamburger Modell erfolgte ein Vergleich mit dem Mainzer Modell, bei dem ausschließlich Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten sowie das Kindergeld bezuschusst wurden.²¹ Das Ergebnis des Vergleichs ist nach wie vor gültig und soll an dieser Stelle daher nur kurz rekapituliert werden.²²

- Das Mainzer Modell führt für Sozialhilfeempfänger/-innen in wesentlichen Einkommensbereichen zu negativen Arbeitsanreizen. Das verfügbare Einkommen nimmt ab einem bestimmten Bruttoeinkommen für die arbeitnehmenden Sozialhilfeempfänger/-innen ab (Sozialhilfefalle), weil das Erwerbseinkommen voll auf die Sozialhilfe angerechnet wird.
- Wegen der geringen Zielgruppenbindung des Mainzer Modells sind hohe Mitnahmeeffekte zu erwarten. Es können auch solche Personen eine Subvention erhalten, die ohne Zuschuss eine Beschäftigung aufnehmen würden oder gar beschäftigt sind.
- Kritisiert wurden auch die relativ hohen Zuschüsse von durchschnittlich 6.012 € pro geförderten Arbeitsplatz.²³

Die Kritikpunkte lassen sich auf viele der anderen Modelle übertragen, auch wenn diese in einzelnen Bereichen andere Regelungen vorsehen.²⁴

Beim Hamburger Modell dagegen werden die Subventionen nicht mit Sozialhilfebezügen des Arbeitnehmers verrechnet. Darüber hinaus schafft die gleichzeitige Einbindung sowohl von Nachfrage- als auch Angebotsseite Anreize zur Arbeitsschaffung und zur Arbeitsaufnahme.

Die bisherigen Untersuchungen zeigen, dass noch keine empirischen Belege erbracht werden können, dass solche Modellversuche zu einem nennenswerten Aufbau von Beschäftigung führen. Jedoch waren einige Erfolge nachweisbar.²⁵ Die Ergebnisse der Evaluation des 'Hessischen Kombilohnes' bzw. des 'Einstiegsgeldes' in Baden-Württemberg

²¹ Vgl. Gerhardt/Prang (2003: S. 10).

²² Vgl. zur Kritik am Mainzer Modell: Dann/Kirchmann/Rosemann/Strotmann (2002: S. 28); Kaltenborn/Pilz (2002: S. 157) sowie Steiner (2002: S. 6 f).

²³ Vgl. Gerhardt/Prang (2003: S. 17).

²⁴ So wird z.B. beim NRW-Kombilohn die Förderung nicht auf Sozialleistungen angerechnet. Beim SGI-Modell war bis 2001 die Förderung auf Langzeitarbeitslose beschränkt.

²⁵ Vgl. auch Hartmann (2004: S. 205), dessen Fazit hier wiedergegeben ist.

„Insgesamt scheinen Lohnkostenzuschüsse, wenn sie auf bestimmte Zielgruppen beschränkt sind und für den Bedarfsfall Möglichkeiten der Betreuung und Qualifizierung einschließen, ein sinnvolles und wohl effektives Instrument zu sein, um schwer vermittelbare Arbeitslose dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Anders als bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen würde es sich zudem bereits um eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt handeln. Die Initiative des geförderten Arbeitnehmers würde im Betrieb wahrgenommen und hätte einen direkten Einfluss auf die Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses über den Förderzeitraum und eine eventuell bestehende Nachbeschäftigungsfrist hinaus. Die Qualifizierung könnte direkt an den Erfordernissen ansetzen, ganz gleich, ob sie auf den Anforderungen der Tätigkeit oder auf Defiziten des Arbeitnehmers beruhen, und die erlernten Inhalte wären direkt anwendbar. Umsetzungsschwierigkeiten, sofern solche auftreten, würden sofort wahrgenommen und könnten leichter gelöst werden. Damit würden also Kompetenzen vermittelt, die direkt relevant für die erfolgreiche Bewältigung der Arbeitstätigkeit sind. Und von einem Erfolg würden alle drei Akteure, d.h. der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und die finanzierende öffentliche Hand profitieren. Inwiefern die Möglichkeiten zur dauerhaften Integration in Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt besser sind als durch andere Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, lässt sich allerdings erst durch weitere Untersuchungen feststellen, wie sie in jüngster Zeit begonnen wurden bzw. – in Abhängigkeit von der Datenlage – durchführbar werden.“

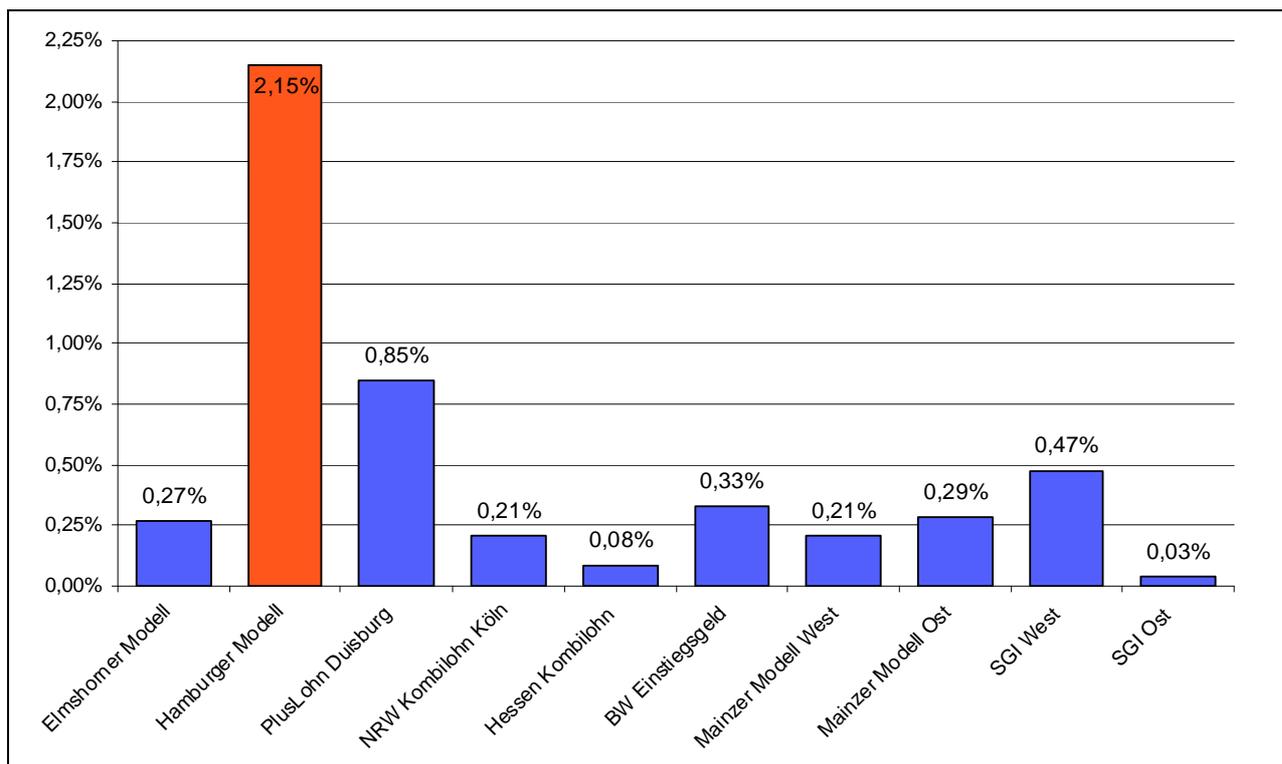
Hartmann (2004: S. 205).

mit einem Kontrollgruppendesign zeigen, dass die Teilnehmer größere Chancen für eine Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt haben. Die Erfahrungsberichte zu Programmen wie dem 'Hamburger Modell' und 'PLUSLohn Duisburg' lassen erkennen, dass eine eindeutige Zielgruppenfokussierung verbunden mit großem Engagement bei der Umsetzung Erfolg versprechend sind. Diesen Programmen wurde, aufgrund damaliger Daten (2002), allerdings auch bescheinigt, dass große Beschäftigungseffekte nicht erwartet werden dürfen.²⁶

Aufgrund der neuen Daten zeigt sich, dass das Hamburger Modell gemessen an der Aktivierungsquote das bei weitem erfolgreichste Modell ist. Die Aktivierungsquote setzt die Anzahl der Programmteilnehmer mit der Anzahl der Arbeitslosen einer Region ins Verhältnis. Abbildung 13 stellt die Aktivierungsquoten für verschiedene Kombilohn-Programme in Deutschland dar. Das Hamburger Modell liegt mit 2,15% beim zweieinhalb-fachen des nächst erfolgreichen Programms, dem PlusLohn Duisburg mit 0,85%. Das Mainzer Modell kommt sogar nur auf 0,21%.

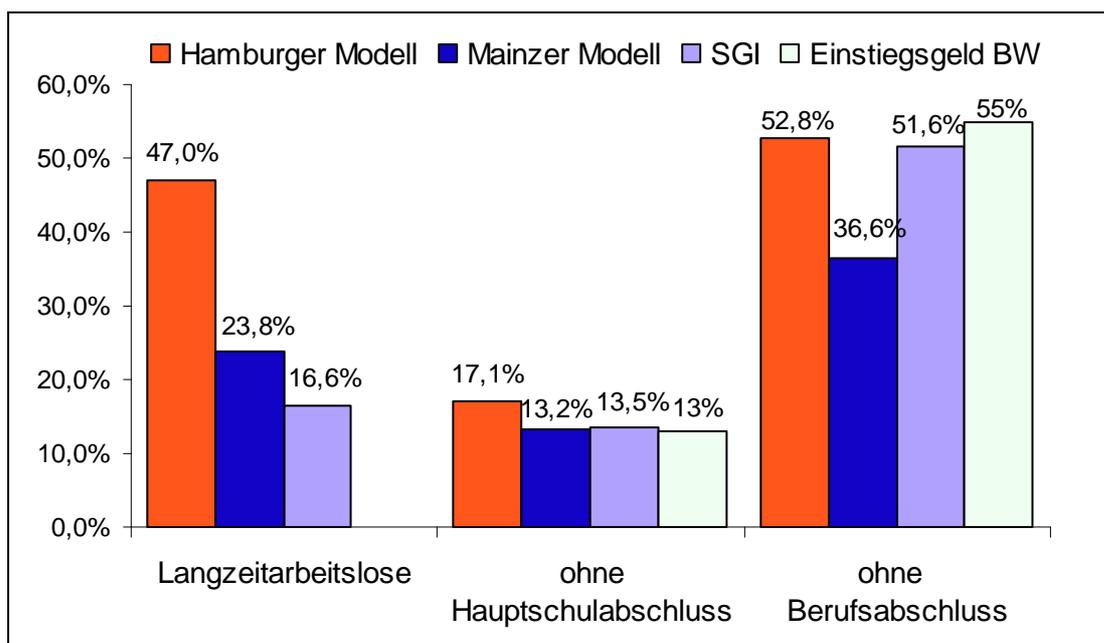
²⁶ Vgl. Jahn/Wiedemann (2003).

Abbildung 13: Aktivierungsquoten



Durchschnittliche jährliche Teilnehmerzugänge zu Programm bezogen auf Arbeitslose in den Regionen seiner Durchführung. Daten: Arbeitslose: Jahresdurchschnitt 2003; Quelle Arbeitsagentur. Teilnehmer: Zugänge von Projektbeginn bis zum letzten Monat mit Daten: Elmshorner Modell 03/99-02/01(Norderstedt ab 07/00); Hamburger Modell 03/02-12/04; PlusLohn Duisburg 09/98-09/00 (bis 03/99 nur Rheinhausen); Kombilohn Köln 05/00-Mitte 04/03; Hessen Kombilohn 07/00-12/01; BW Einstiegsgeld Projektbeginn (je nach Kreis zwischen 11/99 und 01/00) bis 05/02; Mainzer Modell 03/02-12/03; SGI 09/00-02/02. Quelle: Jeweilige Evaluationsberichte; PlusLohn Duisburg berechnet aufgrund von Angaben aus Kaltenborn (2004: S. 50). Um den unterschiedlichen Laufzeiten Rechnung zu tragen, wurden daraus jeweils die durchschnittlichen Zugänge pro Jahr berechnet.

Abbildung 14: Zielgruppenorientierung der Programme



Daten über die Gesamtlauzeit der Projekte. Quelle: Evaluationsberichte der Projekte.

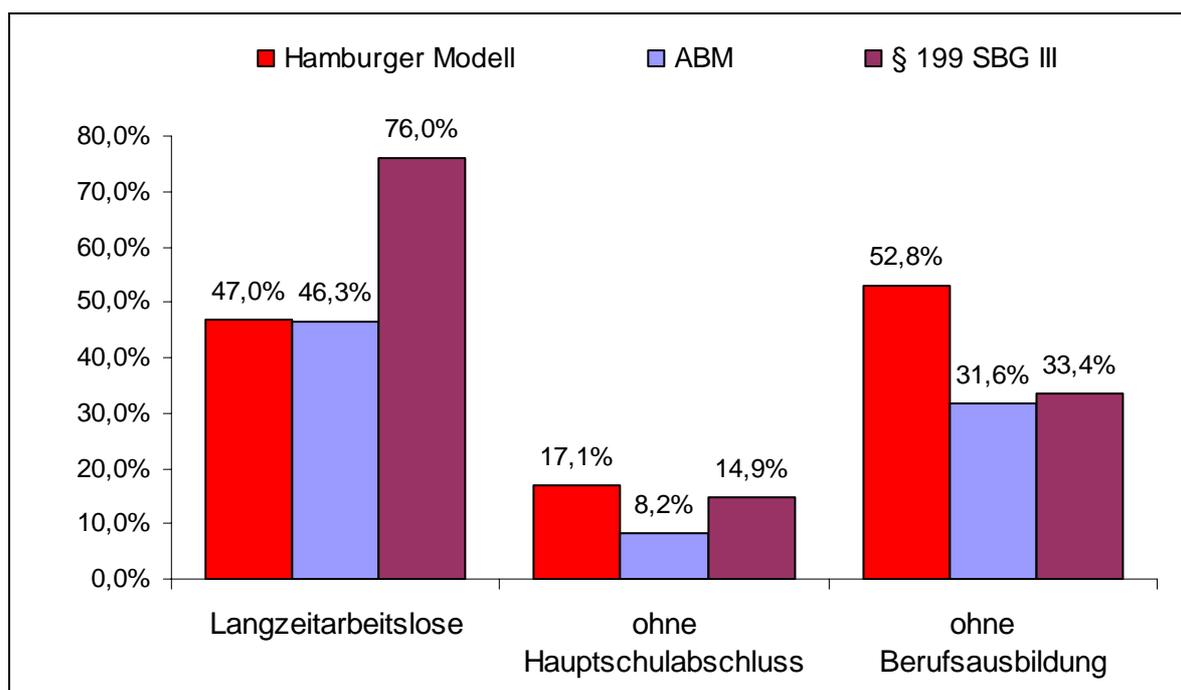
Besonders beachtenswert ist, dass die hohe Aktivierungsquote nicht auf Kosten der Zielgruppenorientierung des Hamburger Modells entsteht. Tatsächlich erreicht das Hamburger Modell die Zielgruppe der gering Qualifizierten ähnlich gut wie die anderen Programme und übertrifft sogar das bundesweite Mainzer Modell. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen liegt zudem beim 2-3-fachen der bundesdeutschen Vergleichsprogramme.

Ein Vergleich der Verbleibs- und Eingliederungsergebnisse ist leider nicht möglich, da die Evaluationsberichte der Programme entsprechende Daten nicht ausweisen. Ebenso wenig wurden dort Substitutions- und Verdrängungseffekte untersucht.

3.2. Arbeitsmarktpolitische Programme in Hamburg

Von der Zielgruppe sind – trotz unterschiedlicher Konzeption – auch Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen (ABM bzw. SAM) sowie das auf § 199 SGB III basierende Programm „gemeinnützige Arbeit für Arbeitslosenhilfeempfänger“ mit dem Hamburger Modell vergleichbar. Wie Abbildung 15 zeigt, erreicht das Hamburger Modell die Zielgruppe der gering Qualifizierten besser als diese Vergleichsprogramme. Während in ABM und dem §199-Programm lediglich um die 30% der Teilnehmer keine Ausbildung vorweisen können, ist es im Hamburger Modell mehr als jeder Zweite. Auch Personen ohne Hauptschulabschluss sind im Hamburger Modell vergleichsweise häufig vertreten. Im Vergleich zu den ABM gilt dies auch für den Anteil der Langzeitarbeitslosen. Deren höherer Anteil beim §199-Programm ergibt sich daraus, dass dieses nur für Arbeitslosenhilfeempfänger offen steht, die i.d.R. bereits ein Jahr arbeitslos sind.

Abbildung 15: Zielgruppenorientierung arbeitsmarktpolitischer Programme in Hamburg



Quelle: ABM, §199: Web-Inez, Durchschnitt v. 09/2003 u. 09/2004.

Ein Vergleich der Eingliederungsbilanz der verschiedenen Programme wird erst mit dem 2. Controllingbericht der BWA vorliegen. Aber auch ohne eine genauere Kosten-Nutzen-Analyse ist der Vorteil des Hamburger Modells offensichtlich: Der maximale Förderbetrag im Hamburger Modell beträgt 5.000 €.²⁷ Eine ABM kostete die Freie und Hansestadt Hamburg und die Arbeitsagentur im Jahr 2003 zusammen rd. 22.000 €.²⁸ Trotz seiner höheren Zielgruppenorientierung verursacht das Hamburger Modell deutlich niedrigere Integrationskosten.

4 Ergebnisbewertung und Ausblick

Mit der temporären Lohnsubvention erfüllt das Hamburger Modell die Anforderungen an ein effektives Wiedereingliederungsinstrument, wie es auch von Arbeitsmarktwissenschaftlern, z.B. des IAB, formuliert wird: So plädiert Walwei für befristet gewährte Niedriglohns subventionen als Einstiegshilfe in den 1. Arbeitsmarkt.²⁹ Die vorliegenden Ergebnisse des Hamburger Modells bestätigen die Ansicht, dass sich Arbeitnehmer/-innen mit der Aufnahme einer niedrig entlohnten und temporär subventionierten Beschäftigung vom Transferbezug befreien können.

Größtes Hindernis bei der Integration von gering qualifizierten und lange Zeit Arbeitslosen ist die hohe Fluktuation der Teilnehmer. Bei der Umsetzung des Hamburger Modells stellen sich hier dieselben Probleme wie bei der Umsetzung anderer arbeitsmarktpolischer Maßnahmen bzw. anderer Kombilohn- oder Einstiegsmodelle. Mit der Einführung der Integrationsmanager wird den spezifischen Problemlagen der Zielgruppe des Hamburger Modells Rechnung getragen. Die Betreuung der Teilnehmer auch nach Aufnahme einer regulären Arbeit sollte die Nachhaltigkeit des Verbleibs im ersten Arbeitsmarkt weiter erhöhen. Inwieweit dieses Ziel erreicht wird, muss durch weitere Verbleibsstudien überprüft werden.

In Zukunft wird das Hamburger Modell von der Arbeitsgemeinschaft SGB II (ARGE) zwischen der Agentur für Arbeit und der BWA als ein wesentliches arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium betrieben. Aufgrund des großen Erfolgs und einer absehbar weiterhin hohen Nachfrage sind für 2005 im Budget der ARGE-Hamburg 3.750 Förderfälle mit einem Fördervolumen von 24.750.000 € eingeplant.

²⁷ Dazu kann noch ein Bildungsgutschein in Höhe von 2000 € kommen.

²⁸ Die BWA förderte eine ABM-Stelle 2003 mit durchschnittlich rd. 10.000 €, die Arbeitsagentur wendet lt. Eingliederungsbilanz 2003 rd. 12.000 € für eine ABM auf. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2005b: Tabelle 2 u. 4).

²⁹ Walwei (2002).

Literatur

BWA - Behörde für Wirtschaft und Arbeit (2004): Erster Controllingbericht der arbeitsmarktpolitischen Programme, Hamburg.

Bundesagentur für Arbeit (2002): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2001, Sondernummer der ANBA, 30.4.2002 (50. Jg.).

Bundesagentur für Arbeit (2004): Struktur der Arbeitslosigkeit - Sonderuntersuchung über Arbeitslose in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein Ende September 2003, Regionaldirektion Nord: Kiel.

Bundesagentur für Arbeit (2005a): Arbeitsmarktstatistik Hamburg - Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes - Jahreszahlen.

Bundesagentur für Arbeit (2005b): Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2003, Sondernummer der ANBA, 28.02.2005 (52. Jg.).

Czommer, Lars (2001): Einsatz individueller Eingliederungshilfen nach § 18 Abs. 5 BSHG in der Stadt Köln, IAT.

Dann, Sabine / Kirchmann, Andrea / Rosemann, Martin / Strotmann, Harald (2002): IAW-Stellungnahme zum Mainzer Modell. In: IAW-Mitteilungen, S. 27-29.

Dann, Sabine / Kirchmann, Andrea / Spermann, Alexander / Volkert, Jürgen (2002): Modellversuch ‚Hessischer Kombilohn‘ - Wissenschaftliche Begleitforschung des hessischen Modellversuchs, IAW.

Gerhardt, Michael / Prang, Oliver (2003): Das „Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“. Erste Untersuchungsergebnisse, Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Hamburg

Hartmann, Josef (2004): „Lohnkostenzuschüsse und Integration schwer vermittelbarer Personen in den ersten Arbeitsmarkt“, Nürnberg.

Hollederer, Alfons / Kaltenborn, Bruno / Rudolph, Helmut / Vanselow, Achim / Weinkopf, Claudia / Wiedemann, Eberhard (2002): Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells - 2. Zwischenbericht, Dokumentation des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit, Nr. 516.

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1999): Prognos Projektion 1999, Nürnberg.

Jahn, Elke / Wiedemann, Eberhard (Hrsg.) (2003): Beschäftigungsförderung im Niedriglohnssektor, Nürnberg: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Kaltenborn, Bruno (2003): Kombilöhne: Ein aktueller Überblick. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 96 (2/2003), S. 60-62

Kaltenborn, Bruno (2004): Kombilöhne in Deutschland - Eine systematische Übersicht, Beiträge zur Wirtschaftsforschung und Politikberatung, Nr. 13, Nürnberg.

Kaltenborn, Bruno / Krug, Gerhard / Rudolph, Helmut / Weinkopf, Claudia / Wiedemann, Eberhard (2004): Evaluierung des arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramms CAST – Endbericht.

Kaltenborn, Bruno / Pitz, Lars (2002): Kombilohn: Konditionen, Erfahrungen, Alternativen. In: Arbeit und Arbeitsrecht 4/2002, S. 155-157

Sozialministerium Baden-Württemberg (2002): Einstiegsgeld in Baden-Württemberg – Schlussbericht, Stuttgart.

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig Holstein (2004): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg am 30. Juni 2003, Statistischer Bericht A VI 5 - vj 2/03 H, Hamburg.

Steiner, Viktor (2002): Kann die Einführung des Kombilohns die Lage am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern? In: ifo Schnelldienst 4/2002, S. 6-8

Warich, B. (2001): Modellprojekt ‚Zusätzliche Arbeitsplätze für Geringqualifizierte‘ (ZAfG) in Schleswig Holstein – Evaluationsbericht, Rostock.

Walwei, Ulrich (2002): Kombilohn: Lohnsubvention als Einstiegshilfe. In: ifo Schnelldienst 4/2002, S. 12-14.

Anhang I Datenübersicht

Auswertung aller bewilligten, beendeten Förderfälle im Zeitraum vom 1.3.2002 bis 31.7.2004.

Branchenstruktur

sonst. Dienstleistungen	382	13,1%	Spedition und Hafen	118	4,0%
Grünbereich	31	1,1%	Handwerk und Bau	161	5,5%
Verwaltung	40	1,4%	Gastronomie	216	7,4%
Callcenter	55	1,9%	Reinigung	224	7,7%
Industrie	59	2,0%	Handel	264	9,0%
Sicherheitsdienste	79	2,7%	Zeitarbeit	1196	40,9%
Pflegeberufe	102	3,5%	Gesamt	2927	100,0%

Dauer der Arbeitslosigkeit vor Programmeintritt

< 6 Monate	6 - 12 Monate	> 12 Monate	Gesamt
838	668	1333	2839
29,5%	23,5%	47,0%	100%

Alter

25 - 50 Jahre		> 50 Jahre	25 - 55 Jahre		> 55 Jahre	Gesamt
< 25 Jahren			< 25 Jahren			
439	2283	223	439	2440	66	2945
14,9%	77,5%	7,6%	14,9%	82,9%	2,2%	100%

Schulbildung

keine Hauptschule	Hauptschule	Mittlere Reife	Fachhochschulreife	Hochschulreife	Gesamt
477	1367	629	119	190	2782
17,1%	49,1%	22,6%	4,3%	6,8%	100%

berufl. Qualifikation

keine Ausbildung	betr. Ausbildung	Berufsfach-/ Fachschule	Fachhochschule	Hochschule	Sonstige	Gesamt
1469	1015	127	22	52	97	2782
52,8%	36,5%	4,6%	0,8%	1,9%	3,5%	100%

Soziostruktur

Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer	Gesamt
1888	1057	2342	603	2945
64,1%	35,9%	79,5%	20,5%	100%

Zeit zw. Scheckausgabe und Beschäftigungsbeginn

Arbeitsbeginn	263	8,9%	29 - 63 Tage	444	15,1%
1 - 7 Tage	1180	40,1%	64 - 182 Tage	177	6,0%
8 - 28 Tage	879	29,8%	über 182 Tage	2	0,1%
Gesamt	2945	100%			

Vorzeitige Beendigungen

durch Arbeitnehmer	224	13,5%	1.-3. Monat	941	56,8%
durch Arbeitgeber	1032	62,3%	3.-6. Monat	519	31,3%
unbekannt	400	24,2%	Nach 6. Monat	196	11,8%
Gesamt	1656	100,0%			

Anhang II Förderrichtlinie vom Januar 2005



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Richtlinien des "Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung" der Arbeitsgemeinschaft Hamburg

Präambel

Die Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Behörde für Wirtschaft und Arbeit, und die Bundesagentur für Arbeit, vertreten durch die Agentur für Arbeit Hamburg, wollen in der Arbeitsgemeinschaft Hamburg (ARGE Hamburg) mit dem "Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung" zielgerichtet das beschäftigungsfördernde Instrumentarium des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) ergänzen und das erprobte Verfahren kontinuierlich weiter entwickeln.

1 Ziele und Instrumente

Durch unbürokratische Gewährung von Zuschüssen sollen für Arbeitgeber Anreize zur Schaffung und Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze sowie für Arbeitnehmer zusätzliche Arbeitsanreize geschaffen werden.

Durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen innerhalb der ersten zwölf Monate des geförderten Beschäftigungsverhältnisses sollen den Arbeitnehmern bessere Chancen auf eine dauerhafte Eingliederung eröffnet werden.

2 Art des geförderten Arbeitsverhältnisses

Gefördert wird sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht.

Förderungsfähig sind Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt (ohne Zuschuss) von mehr als 400 € und höchstens 1.700 € und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden.

Beschäftigungsverhältnisse, die der Ausbildung dienen, sind nicht förderungsfähig.

Voraussetzung für die Förderung ist die schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, dass er den Arbeitnehmer zusätzlich einstellt und aufgrund der beantragten Förderung in seinem Betrieb keine Entlassungen an anderer Stelle vornimmt oder vorgenommen hat.

3 Förderungsfähiger Personenkreis

Förderungsfähig ist, wer bei der ARGE Hamburg arbeitslos gemeldet ist und im Bezug von Arbeitslosengeld II (Alg II) steht.

Nicht förderungsfähig sind Bezieher von Alg II, die dieses als aufstockende Leistung zum Entgelt aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder dem Arbeitslosengeld nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch erhalten.

Weitere Förderungsvoraussetzung ist die Feststellung, dass durch vorrangige Förderinstrumente nach SGB II der gewünschte Integrationserfolg nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt realisierbar ist.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen nach § 16 Absatz 3 SGB II (Mehraufwandsvariante) können unmittelbar aus diesen Maßnahmen in ein nach dem Hamburger Modell gefördertes Beschäftigungsverhältnis wechseln.

Bei Arbeitsverhältnissen im Rahmen des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes wird der arbeitgeberbezogene Zuschusses (125,- bzw. 250,- monatlich) rückwirkend nach einem ununterbrochenem Beschäftigungszeitraum von zehn Monaten gezahlt, sofern das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt ungekündigt und unbefristet fortbesteht.

Nicht förderungsfähig sind Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten sowie Arbeitsverhältnisse mit Unternehmen, an denen der Arbeitnehmer Eigentumsanteile hält oder in denen er in den letzten sechs Monaten vor Förderbeginn bereits versicherungspflichtig beschäftigt war.

Gleichfalls nicht förderungsfähig sind Beschäftigungsverhältnisse, die von vorneherein für einen Zeitraum von längstens drei Monaten abgeschlossen werden.

Die förderungsfähigen Personen werden von der ARGE Hamburg ausgewählt.

4 Art und Umfang der Leistungen

Für die Arbeitssuche wird dem Arbeitnehmer von der ARGE Hamburg ein Eingliederungsscheck mit der Zusage der Förderung (zwei Monate gültig) ausgehändigt. Die Förderung erfolgt für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für zehn Monate. Die Förderung ersetzt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die durchschnittlichen Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form. Der Zuschuss beträgt bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden (Vollzeit) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 250 € pro Monat, bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von unter 35 Stunden (Teilzeit) jeweils 125 € monatlich.

Zusätzlich erhält der Arbeitgeber für den neu einzustellenden Arbeitnehmer einen Qualifizierungsgutschein im Wert von bis zu 2.000,- € (für Vollzeit und Teilzeit, gültig für 12 Monate), der in gemeinsamer Absprache und gegen Kostenbeleg zum einen als Hilfe zum Berufseinstieg und zum anderen zur längerfristigen Weiterbildung genutzt werden kann. Die Kostenerstattung erfolgt im Rahmen der entsprechenden Vorschriften des Dritten Buches Sozialgesetzbuch. Für interessierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird darüber hinaus ein Beratungsangebot bereitgestellt, das entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt. Eine Einarbeitung im Beschäftigungsbetrieb kann nicht gefördert werden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den dem Arbeitnehmer zustehenden Anteil an der Förderung spätestens jeweils am Monatsende auszuführen.

Die Leistungen nach diesem Programm unterliegen analog zur Saar-Gemeinschaftsinitiative (SGI-Modell) bzw. zum Mainzer Modell beim Arbeitgeber nicht der Umsatzsteuer und sind beim Arbeitnehmer nach § 3 Nr. 2 EStG (Einkommensteuergesetz) steuerfrei sowie nicht dem Progressionsvorbehalt nach § 32 b (1) EStG unterworfen.

Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) sind auf das Bruttoarbeitsentgelt ohne Berücksichtigung des Zuschusses zu entrichten.

Die Leistungen für den Arbeitnehmer werden nicht auf das Alg II angerechnet.

Eine Kumulation mit anderen Fördermaßnahmen ist nicht möglich.

Ein Rechtsanspruch auf Förderung aus diesem Programm besteht nicht.

5 Antragsverfahren und Bescheiderteilung

Der durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschriebene Eingliederungsscheck nach Nr. 4 dieser Richtlinien stellt den Förderungsantrag dar.

Arbeitgeber können bei der ARGE Hamburg den formlosen Antrag auf Vermittlung eines oder mehrerer Scheckinhaber - in Verbindung mit ihren Stellenangeboten - stellen.

Der Eingliederungsscheck ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer vollständig auszufüllen und von beiden zu unterschreiben. Erst wenn der ausgefüllte Vordruck, versehen mit einer vollständigen Kopie des Arbeitsvertrages und der Anmeldung zur Sozialversicherung, der ARGE Hamburg vorliegt, erfolgt die Bescheiderteilung.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennen mit ihrer Unterschrift auf dem Eingliederungsscheck diese Richtlinien des Förderprogramms an.

6 Evaluation

Im Rahmen einer möglichen wissenschaftlichen Begleitforschung bzw. vergleichbarer Datenerhebungen sollen die geförderten Arbeitgeber und Arbeitnehmer der ARGE Hamburg Informationen und Auskünfte zur Zielerreichung dieser Maßnahme geben.

7 Auszahlung der Leistungen

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, spätestens nach Beendigung des Förderungszeitraumes, ist die durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgefüllte und unterzeichnete "Erklärung zur Gewährung von Zuschüssen nach dem Hamburger Modell" der ARGE Hamburg unverzüglich vorzulegen.

8 Gültigkeit der Richtlinien

Diese Richtlinien gelten für alle Förderungsanträge ab dem 01.01.2005.

Anhang III Info-Blätter vom Januar 2005**Bundesagentur für Arbeit**

Agentur für Arbeit Hamburg

**Freie und Hansestadt Hamburg**
Behörde für Wirtschaft und Arbeit**Das “Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“****WIESO ist das Hamburger Modell für Sie als Arbeitgeber von Interesse?**

- Wenn Sie als Arbeitgeber Personal suchen, dann ist das „Hamburger Modell“ für Sie von Interesse. Es fördert die Schaffung und Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze durch die unbürokratische Gewährung von Zuschüssen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

WER wird gefördert?

- Eine Förderung erhalten Arbeitgeber für die - unbefristete oder befristete - Beschäftigung von Arbeitslosen, die vor Beschäftigungsbeginn bei der ARGE Hamburg (Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II) arbeitslos gemeldet waren und Arbeitslosengeld II erhalten haben.

WAS wird gefördert?

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht.
- Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt von mehr als 400 € bis zu 1.700 € (ohne den Zuschuss durch das „Hamburger Modell“) und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden.
- Bei Arbeitsverhältnissen im Rahmen der Arbeitnehmer-Überlassung entsteht der Anspruch auf Zahlung des Zuschusses an den Arbeitgeber, sofern nach ununterbrochenem Ablauf von zehn Monaten ein unbefristetes, ungekündigtes Arbeitsverhältnis besteht.
- Befristete Arbeitsverhältnisse können nur bei einer Befristung von mehr als drei Monaten gefördert werden.
- Ausbildungsverhältnisse sind nicht förderungsfähig.

WIE hoch ist die Förderung?

- Die monatlichen Zuschüsse an Arbeitgeber und Arbeitnehmer betragen für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses jeweils 250 € (bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden jeweils 125 €). Die Förderung erfolgt für längstens zehn Monate.
- Zusätzlich erhalten Sie als Arbeitgeber für die erforderliche **externe Qualifizierung** des neu einzustellenden Arbeitnehmers einen Qualifizierungsgutschein im Wert von bis zu 2.000 €. Anträge auf Zahlung des Qualifizierungszuschusses sind durch den Arbeitgeber vor Beginn der Schulung an Media Forum, Hammerbrookstr. 1, 20097 Hamburg, Telefon 040 - 63 65 20 82, zu richten.
- Die Förderung ist sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für den jeweiligen Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei und unterliegt nicht der Lohn- und Umsatzsteuer.

WER hilft weiter?

- Weitere Informationen zum „Hamburger Modell“ erhalten Sie bei Ihrem Ansprechpartner in der „Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II“ sowie bei der Agentur für Arbeit Hamburg, Telefon 2485 - 1015, 2485 - 1882 und 2485 - 1887.



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Das “Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“

WIESO ist das Hamburger Modell für Sie als Arbeitslose von Interesse?

- Sie sind bei der ARGE („Hamburger Arbeitsgemeinschaft SGB II“ – SGB = Sozialgesetzbuch) arbeitslos gemeldet, haben Anspruch auf **Arbeitslosengeld II** und sind auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Das „Hamburger Modell“ fördert die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch die unbürokratische Gewährung von Zuschüssen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen während einer geförderten Beschäftigung verbessern sich zudem Ihre Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung.

WER wird gefördert?

- Bei der ARGE arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer, deren Beschäftigungsaufnahme eine gezielte Förderung durch das „Hamburger Modell“ voraussetzt.

WAS wird gefördert?

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht.
- Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt von mehr als 400 € bis zu 1.700 € **ohne** den Zuschuss durch das „Hamburger Modell“) und einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden.
- Befristete Arbeitsverhältnisse können nur bei einer Befristung von mehr als drei Monaten gefördert werden.
- Ausbildungsverhältnisse sind nicht förderungsfähig.

WIE hoch ist die Förderung?

- Von der ARGE bekommen Sie einen Eingliederungsscheck, der zwei Monate gültig ist. Wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, erhalten Sie und Ihr Arbeitgeber für längstens zehn Monate jeweils 250 € (bei vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit unter 35 Stunden jeweils 125 €).
- Die Förderung ist lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Sie wird auch nicht auf das Arbeitslosengeld II angerechnet.
- Für Arbeitsverhältnisse im Rahmen des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes gelten Sonderregelungen.

WER hilft weiter?

- Beantragen Sie den Eingliederungsscheck bitte bei Ihrer **Arbeitsvermittlerin** oder Ihrem **Arbeitsvermittler in der ARGE**.
- Bei Abschluss eines nach diesem Modell geförderten Arbeitsvertrages kann eine erforderliche **Qualifizierung** außerhalb der betrieblichen Einarbeitung mit bis zu 2.000 € bezuschusst werden. Anträge auf Zahlung des Qualifizierungszuschusses sind durch Ihren Arbeitgeber vor Beginn der Schulung an:
Media Forum, Hammerbrookstr. 1, 20097 Hamburg, Telefon 040 - 63 65 20 82, zu richten.

Impressum

Herausgeber:

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Alter Steinweg 4

20459 Hamburg

Druck: Eigendruck

Bestellungen und Nachfragen richten Sie bitte an das

Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Tel. 040 - 428 41 - 1627
oder direkt an das

Amt Strukturpolitik, Arbeitsmarkt, Agrarwirtschaft
Abt. Arbeitsmarktpolitik

Fax 040 - 428 41 - 2954

Sie können diese Untersuchungsergebnisse auch unter folgender E-Mail-Adresse anfordern:

gerd.luetjens@bwa.hamburg.de

Die Behörde für Wirtschaft und Arbeit im Internet:

<http://www.bwa.hamburg.de>

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts-, Bundestags- und Europawahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.