



Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit



Bundesanstalt für Arbeit
Arbeitsamt Hamburg

Das „Hamburger Modell“ zur Beschäftigungsförderung

- Erste Untersuchungsergebnisse -

Hamburg, Juni 2003

Dr. Michael Gerhardt /Dr. Oliver Prang

Inhalt:

1. Aufbau und wesentliche Ergebnisse der Untersuchung	S. 2
2. Anlass der Untersuchung und Begründung der Untersuchungsmethode	S. 3
3. Die Situation auf dem Hamburger Arbeitsmarkt im Jahre 2002	S. 5
4. Kombilohn und Beschäftigung - die Konzeption des Hamburger Modells	S. 8
5. Ergebnisse, Probleme und Erfolge	S. 12
6. Weiterentwicklung des Hamburger Modells	S. 21

Literatur	S. 24
------------------	-------

Anhang ab S. 25

Richtlinien des "Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung"

Info-Blatt für Arbeitgeber

Vermittlungsauftrag des Arbeitsamtes Hamburg (Firmen-Service)

Info-Blatt für Arbeitnehmer

Impressum	S. 31
-----------	-------

1. Aufbau und wesentliche Ergebnisse der Untersuchung

Das Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung ist eines von mehreren so genannter Kombilohn-Modelle in Deutschland.¹ Seit März 2002 ist damit auch in Hamburg ein neuer regionaler Spielraum geschaffen, um an der Nahtstelle zwischen Arbeitsmarkt und Sozialsystem neue Anreize für mehr Beschäftigung zu setzen. Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, mit Ablauf des ersten Jahres eine erste Zwischenbilanz vorzulegen.

Nach einigen Vorbemerkungen zur Untersuchungsmethode (2.) wird zunächst die besondere Situation auf dem Hamburger Arbeitsmarkt skizziert (3.). Daraus wird der spezielle theoretische Ansatz des Hamburger Modells in Abgrenzung zu anderen Kombilohn-Modelle abgeleitet (4.). Anschließend werden die wichtigsten Ergebnisse mit Blick auf die Förderfälle und die Zielgruppenorientierung präsentiert (5.). Die für das zweite Jahr beschlossenen Modifikationen für das Modell werden im abschließenden sechsten Kapitel begründet.

Zusammenfassend lassen sich bereits an dieser Stelle folgende Ergebnisse festhalten:

- Das Hamburger Modell ist in seinem ersten Jahr gemessen an seinen Förderfällen in Relation zum Arbeitsmarkt wesentlich erfolgreicher als das bundesweite Mainzer Modell.
- Das Hamburger Modell hat die Vorgaben zur Zielgruppenorientierung voll erfüllt.
- Das Hamburger Modell hat durch sein unbürokratisches Verfahren überzeugt.
- Das Hamburger Modell ist weitaus kostengünstiger als andere Arbeitsmarktinstrumente.
- Das Hamburger Modell weist in seinen Zielen zur parallelen Qualifizierung der geförderten Personen Defizite auf.

Aufgrund seiner geringen Kosten (unter 0,2 % des Haushaltes des Arbeitsamtes Hamburg für Ermessensleistungen) sowie der längeren Laufzeiten anderer Modelle (bis zu vier Jahren) wird das Hamburger Modell um ein weiteres Jahr verlängert, nicht zuletzt um auf einer breiteren empirischen Basis gesicherte Erkenntnisse über die Wirkungen von Lohnsubventionen zu gewinnen und die angestoßene Dynamik im Niedriglohnsegment zu verstetigen.

¹ Vgl. die Übersicht von KALTENBORN, B., Kombilöhne in Deutschland, IAB-Werkstattbericht, Nr.14, 2001.

2. Anlass der Untersuchung und Begründung der Untersuchungsmethode

Das Arbeitsamt Hamburg und die Behörde für Wirtschaft und Arbeit haben gemeinsam mit der Behörde für Soziales und Familie und wichtigen Akteuren der Hamburger Arbeitsmarktpolitik wie der Handwerkskammer, der Handelskammer, dem Unternehmensverband Nord und dem Deutschen Gewerkschaftsbund das so genannte "Hamburger Modell" entwickelt, um wirksamere Beschäftigungsimpulse für Hamburg zu initiieren.

Das „Hamburger Modell“ als eine besondere Ausgestaltung eines Kombilohn-Modells ist jedoch zunächst nur ein Impulsgeber. Ob es zu einem dauerhaft subventionierten regulären Teilarbeitsmarkt im Niedriglohnbereich kommt, wie ihn z. B. das Ifo-Institut vorschlägt², bleibt abzuwarten. Ob das Hamburger Modell einen effektiven Impuls gesetzt hat, soll dieser Bericht zeigen.

Für das Jahr 2002 wurde für das Hamburger Modell zunächst eine finanzielle Obergrenze für 1000 Förderfälle³ mit einem maximalen Fördervolumen von insgesamt sieben Millionen Euro vereinbart. Das Programm wird durch das Arbeitsamt umgesetzt. Die Behörde für Wirtschaft und Arbeit erstattet dem Arbeitsamt Hamburg für die vereinbarten 1000 Förderfälle vierteljährlich gegen entsprechenden Nachweis 30 Prozent der ausbezahlten Fördermittel. Die Gesamtfördersumme, die vereinbarte Zahl der Förderfälle und die Mitfinanzierungsquote der Stadt Hamburg können im Einvernehmen modifiziert werden.

Das ursprünglich intendierte Vorhaben einer ausführlichen Evaluation des Hamburger Modells wurde dabei von beiden Behörden zunächst zurückgestellt. Ein Grund liegt in den hohen Untersuchungskosten einer fundierten wissenschaftlichen Untersuchung, die etwa die gleiche Höhe wie das Finanzierungsvolumen für die geförderten Beschäftigungsmaßnahmen erreicht hätte. So betrug das Auszahlungsvolumen Ende November 2002 nur rund 460.000 €. Bezogen auf die damalige Gesamtheit der Antragsteller beliefen sich die Kosten auf 885 € pro Antragsteller; sie lagen damit weit unter den Kosten bestehender Arbeitsmarktinstrumente.

Schon die finanziellen Gesamtaufwendungen von Arbeitsamt und FHH sind in Relation zu anderen Programmen marginal. So lagen die Ermessensausgaben des Hamburger Arbeitsamtes 2002 bei rd. 225 Mio. €, der Ausgabenblock „Hamburger Modell“ entspricht lediglich einem Anteil von unter 0,2 %. Ein weiteres Problem bestand in dem

² Vgl. SINN, H.-W. et al., Ein Weg zu mehr Beschäftigung und Wachstum, in: ifo-Schnelldienst, Nr.9/2002.

³ Diese Aussage ist nicht identisch mit dem Ziel, 1000 Personen in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu bringen; hierbei ging es ausschließlich um die Begrenzung des Finanzvolumens.

vorgeschriebenen Ausschreibungs- und Vergabeverfahren - auch unter Einbindung des IAB - sowie der zeitlichen Dauer eines Evaluationsprozesses. Aussagekräftige Ergebnisse wären vermutlich erst in der 2. Hälfte dieses Jahres vorzuweisen gewesen. Daher vertreten die durchführenden Behörden den Standpunkt, dass bei einer längeren Laufzeit des Modells und dem damit verbundenen Anstieg der Förderzahlen eine breitere Datenbasis entsteht, die dann für eine fundierte Evaluation zur Verfügung stünde. Eine wissenschaftliche Evaluation durch das an die Bundesanstalt für Arbeit angeschlossene IAB zu diesem Zeitpunkt wurde als unverhältnismäßig gewertet.

Der für die hier vorliegende erste Untersuchung zu Verfügung stehende Zeitraum umfasst die Perioden März 2002 - Februar 2003. Für einen Ausschnitt dieses Zeitraums - März bis November 2002 - steht detailliertes Datenmaterial zur Verfügung auf Grundlage der beim Arbeitsamt vorliegenden personenbezogenen Förderakten sowie der arbeitsamtsinternen CoArb-Datenbank. Die Erhebung begrenzte sich dabei ausschließlich auf das vorliegende Zahlen- und Datenmaterial; Interviews oder Fragebogenaktionen mit am Modell beteiligten Unternehmen oder Multiplikatoren waren nicht Gegenstand des Auftrages.

Der datentechnisch begründete Betrachtungszeitraum erstreckt sich somit über rund 8,5 Monate.⁴

⁴ Die für die Auswertung benötigten Datenbanken wurden sämtlich kopiert und eingefroren, wodurch sichergestellt war, dass keine Veränderungen mehr an ihnen vorgenommen werden konnten. Bezogen auf den Zeitpunkt dieser Erhebung muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der zeitlichen Dauer noch keine Vertragsverhältnisse betrachtet und bewertet werden konnten, die sich über 10 Monate erstrecken. Da die Förderung maximal 10 Monate beträgt, wird in perspektivischer Sicht ein Auswertungsmerkmal darin bestehen, in welcher Quantität Übernahmen auch ohne öffentliche Förderungen erfolgten bzw. sich andere Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für die Modellteilnehmer eröffneten.

3. Die Situation auf dem Hamburger Arbeitsmarkt im Jahre 2002

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Wachstumsschwäche der deutschen Volkswirtschaft hat sich die Lage auch auf dem Hamburger Arbeitsmarkt im Jahre 2002 weiter eingetrübt. Die Arbeitslosenquote - bezogen auf alle abhängigen zivilen Erwerbspersonen - lag durchgehend über dem Vorjahresniveau und erreichte einen Jahresdurchschnitt von 10,2 %; das sind 0,8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Gleichzeitig wurden erheblich weniger offene Stellen dem Arbeitsamt gemeldet. Insgesamt wurden 56.500 freie Stellen neu gemeldet; das waren 23,4 % weniger als im Vorjahr. Damit verringerte sich auch der durchschnittliche Bestand um 5 % auf 9.815.⁵

Diese Zahlen verdeutlichen zunächst, dass die Ausgleichsprozesse auf dem Hamburger Arbeitsmarkt erheblich schwieriger geworden sind. Dieses Problem wird insbesondere verstärkt durch eine „Mismatch“-Situation in dem Sinne, dass in Zeiten ansteigender Arbeitslosigkeit auch die Anforderungsprofile der Unternehmen zunehmen; damit verringern sich die Eingliederungschancen insbesondere der gering qualifizierten Arbeitslosen weiter.

Doch trotz steigender Arbeitslosigkeit existieren auf dem Hamburger Arbeitsmarkt immer noch Integrationsmöglichkeiten für Arbeitslose. Denn auch in rezessionären Phasen sind Bewegungsvorgänge auf Arbeitsmärkten immer vorhanden. So verzeichnete der Hamburger Arbeitsmarkt im Jahre 2002 bei einem Durchschnittsbestand von knapp 78.000 Arbeitslosen jeweils rund 150.000 Zu- und Abgänge an Arbeitslosen sowie einen Zugang von knapp 57.000 offenen Stellen. Da die beim Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen nur einen Teil der tatsächlich zu besetzenden Arbeitsplätze darstellen⁶, können die vorhandenen, aber nicht immer statistisch „sichtbaren“ Umschlagsprozesse auf dem Markt über arbeitsmarktpolitische Instrumente beeinflusst und somit auch Arbeitslose gezielt in Beschäftigung gebracht werden.

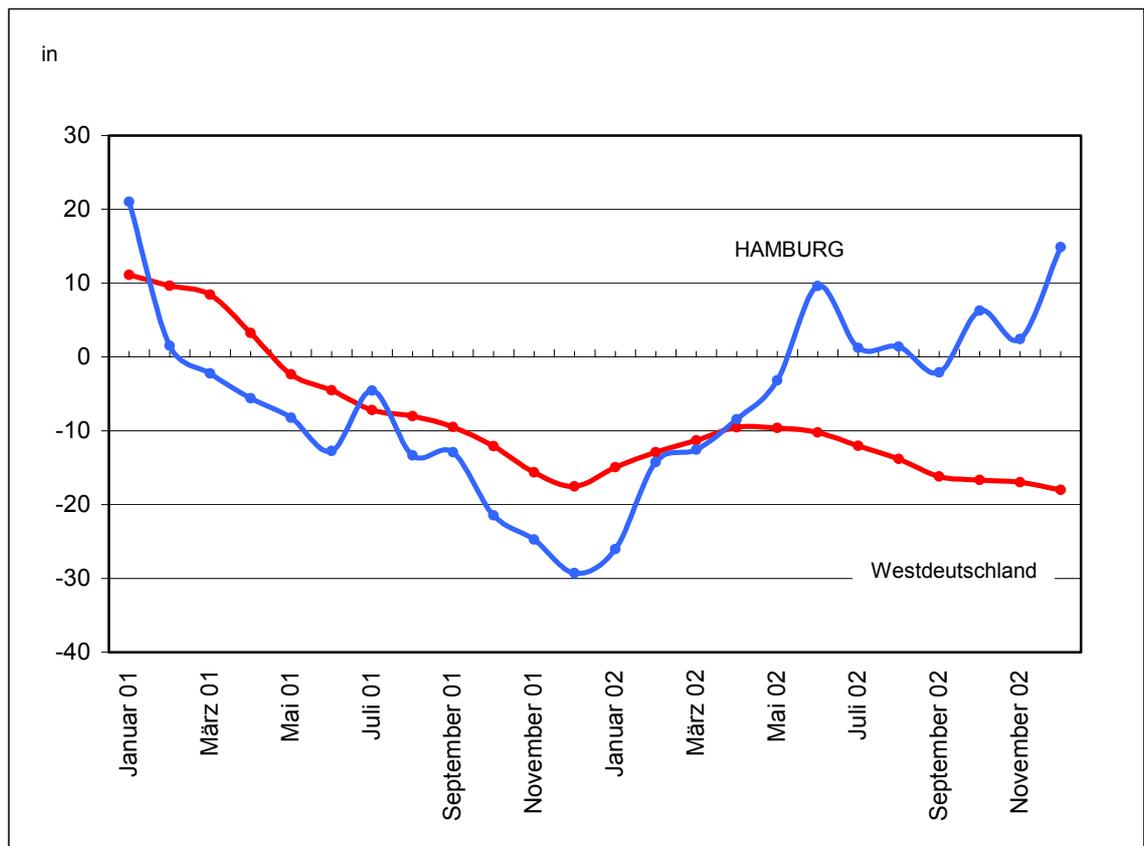
Bewegungsvorgänge auf Arbeitsmärkten sind insbesondere abhängig von der Entwicklung offener Stellen. Hier weist Hamburg seit Anfang des Jahres 2002 Abweichungen gegenüber der durchschnittlichen Entwicklung in Westdeutschland auf.

Dies veranschaulicht Abbildung 1:

⁵ Daten aus: Der Hamburger Arbeitsmarkt – Jahresrückblick 2002, Arbeitsamt Hamburg.

⁶ So schwankt der Einschaltungsgrad des Arbeitsamtes – also die Beteiligung des Arbeitsamtes an den gesamtwirtschaftlichen Personalbeschaffungsmaßnahmen (gemessen an den Stellenabgängen bei den Arbeitsämtern gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Einstellungen) – um die 50 Prozent.

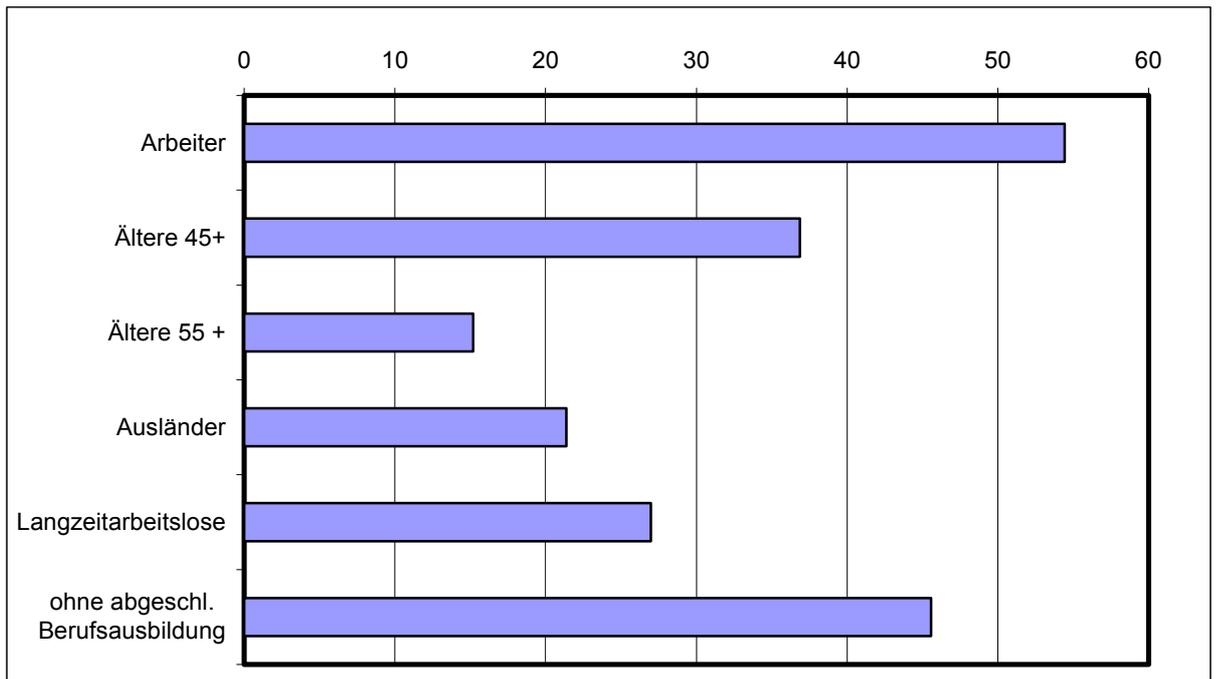
Abbildung 1: Entwicklung des Bestandes an offenen Stellen in v.H. zum Vorjahresmonat



Hier ist zu erkennen, dass Hamburg entgegen dem Bundestrend von Mai 2002 (mit Ausnahme September) bis Dezember 2002 über mehr offene Stellen als im entsprechenden Vorjahresmonat verfügte. Diese Entwicklung hat sich leider nicht verstetigt; im Januar 2003 wurden etwa ein Viertel weniger freie Stellen neu gemeldet als im Januar des Vorjahres. Dennoch wird deutlich, dass die Entwicklung der offenen Stellen nicht nur von überlagernden bundes- oder weltweiten konjunkturellen Einflüssen abhängig ist; in der Kräfteachfrage können regionale Arbeitsmärkte durchaus differieren. Damit ist es auch grundsätzlich möglich, die Arbeitsnachfrage auf einem regionalen Arbeitsmarkt gezielt über Instrumente zu beeinflussen.

Der zweite Ansatz für einen gezielten Instrumenteneinsatz muss sich auf die Struktur der Arbeitslosen beziehen. Die Arbeitslosigkeit ist über die verschiedenen Erwerbsgruppen nicht gleichmäßig verteilt. Vielmehr weist die Arbeitslosigkeit in Hamburg - wie auch bundesweit - eine deutliche Strukturalisierung auf, vgl. dazu Abbildung 2:

Abbildung 2: Anteile ausgewählter Gruppen an allen Arbeitslosen v.H, 2002.



Das mit Abstand größte Arbeitslosigkeitsrisiko trägt die Gruppe der formal nicht Qualifizierten. So betrug der Anteil dieser Personengruppe an allen Arbeitslosen im Jahre 2002 45,6 % (Bundesgebiet West: 45,5 %).

Auch die Langzeitarbeitslosen stellen einen erheblichen Anteil an allen Arbeitslosen. Zwar ist ihr Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte gesunken und liegt mit rund 27 % besser als im Durchschnitt des Bundesgebiets West (29 %). Allerdings stellen 27 Prozent immer noch eine sehr große und besonders förderungswürdige Gruppe dar. Auch ältere Arbeitnehmer (über 55 Jahre) stellen mit 15,2 Prozent einen hohen Anteil der Arbeitslosen (Bundesgebiet West: 19,1 %).

Eine nachhaltige Reduzierung der Arbeitslosigkeit kann folglich nur erreicht werden, wenn sich die Beschäftigungschancen dieser Problemgruppen deutlich erhöhen. Damit stellt die Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit zugleich eine Handlungsorientierung für geeignete arbeitsmarktpolitische Maßnahmen dar, die in Hamburg zur Konzeption des Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung führte.

4. Kombilohn und Beschäftigung - die Konzeption des Hamburger Modells

Der signifikante Rückgang der Beschäftigung für Geringqualifizierte ist in vielen entwickelten Volkswirtschaften empirisch nachweisbar. Zur Begründung wird in der wissenschaftlichen Literatur zumeist technischer Fortschritt angeführt, der zu einer Verschiebung der qualitativen Arbeitsnachfrage führt und über die Zeit höhere Anforderungen an das Arbeitsangebot begründet. Diese Entwicklung könnte über eine entsprechende Lohndifferenzierung kompensiert werden. Übersteigt jedoch das Lohnwachstum des geringproduktiven Arbeitsangebots dessen Produktivitätswachstum, so wird dieses Arbeitsangebot von der Arbeitsnachfrage nicht berücksichtigt - das Arbeitslosigkeitsrisiko für diese Gruppe steigt.

Es ist wissenschaftlich unstrittig, dass in Deutschland im Bereich dieser so genannten Einfacharbeitsplätze Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot zu den herrschenden Rahmenbedingungen nicht zusammengespielt werden können. Auf der einen Seite wird die Arbeitsnachfrage für Geringqualifizierte durch eine im internationalen Vergleich gering ausgeprägte Lohndifferenzierung in diesem Bereich begrenzt. Zum Zweiten wirkt die Ausgestaltung des sozialen Sicherungssystems, und hier insbesondere die exorbitante Grenzbelastung bei der Anrechnung von Zusatzverdiensten (die so genannte „Transferentzugsrate“), als Fehlanreiz für das Arbeitsangebot. Ein Teil der Arbeitslosen sieht in der Aufnahme einer Beschäftigung im Niedriglohnsektor keinen signifikanten Einkommensvorteil gegenüber dem Bezug von passiven Leistungen.

Daraus ergibt sich die paradoxe Situation, dass mit dem Transfersystem, welches ursprünglich der vorübergehenden Abfederung individueller ökonomischer Marktrisiken dient, zugleich ein dauerhafter Anspruchslohn determiniert wird, der das meist geringe Grenzprodukt der Geringqualifizierten übersteigt. Der Anspruchslohn entspricht damit einer Lohnuntergrenze, die eine hinreichende Lohndifferenzierung verhindert und die Schaffung und die Besetzung von Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich blockiert.

An dieser beschäftigungsmindernden Nahtstelle zwischen Arbeitsmarkt und Sozialsystem setzen die in den letzten Jahren erprobten Kombilohn-Modelle an. Zu nennen sind hier vor allem das im Sommer 2000 etablierte Mainzer Modell sowie der daran angelehnte rheinland-pfälzische Kindergeldzuschlag, der hessische Kombilohn, verschiedene Modelle im Rahmen der freien Förderung in Nordrhein-Westfalen und Bremen sowie das baden-württembergische Einstiegsgehalt. Hinsichtlich der Zielgruppen, des maximalen monatlichen Förderbetrages, der maximalen Förderdauer usw. unterscheiden sich diese Modelle beträchtlich und wurden im Zeitablauf zum Teil auch deutlich variiert. Das

wichtigste Modell, nicht zuletzt aufgrund seiner späteren bundesweiten Ausdehnung im März 2002, ist das Mainzer Modell.

Zielrichtung des Mainzer Modells ist die Mobilisierung des Arbeitsangebots. Durch degressiv ausgestaltete Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen soll der Anreiz, eine gering bezahlte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, erhöht werden. Arbeitsplätze, die bislang nicht besetzt werden konnten, werden somit für das Arbeitsangebot wieder attraktiv, da sich der Lohnabstand zu den Transferzahlungen erhöht. Gefördert werden Alleinerziehende, verheiratete Paare und Ledige ohne Kinder, die eine Beschäftigung mit einem Bruttoarbeitsentgelt zwischen 325 € und 897 € (bei Ledigen) aufnehmen.

Dagegen setzt das Modellprojekt SGI (SAAR-GEMEINSCHAFTSINITIATIVE) auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes an. Dieses Projekt verfolgt das Ziel, die durch den faktisch existenten Mindestlohn unrentabel gewordene Arbeitsnachfrage im niedrig qualifizierten Bereich über einen Zuschuss zu den Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung zu aktivieren. Ziel ist es, für die Gruppe der gering Qualifizierten und Langzeitarbeitslosen zusätzliche Arbeitsplätze rentabel zu machen. Gleichzeitig wird ein Qualifizierungsfonds finanziert, der den Arbeitskräften auch Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnet.

Die individuelle Förderdauer für beide Projekte betrug zunächst 18 Monate. Für das Mainzer Modell ist der Zeitraum später auf 36 Monate ausgedehnt worden.

In Abgrenzung zu diesen beiden Modellen trägt das im März 2002 gemeinsam von der BWA und dem Arbeitsamt Hamburg implementierte Lohnkonzept „Hamburger Modell“ dem Umstand Rechnung, dass für *beide* Marktseiten ein Anreiz geschaffen werden muss, um den Matching-Prozess auf dem Arbeitsmarkt zu beschleunigen. Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte sowie Arbeitslose ohne oder ohne marktfähigen Berufsabschluss. Damit gilt der Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe als Fördervoraussetzung.

Gefördert werden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden bei einem Bruttoarbeitsentgelt zwischen 325 € und 1.400 €. Die Förderhöhe beträgt für eine Vollzeitbeschäftigung monatlich je 250 € für Arbeitnehmer *und* Arbeitgeber (bei Teilzeit je 125 €).

Die Förderung ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber steuerfrei - eine Anrechnung auf eventuelle Sozialhilfebezüge findet nicht statt.

Um die Größenordnung der Förderung im Niedriglohnsektor zu veranschaulichen, zeigt die folgende Tabelle zwei Beispiele:

Tabelle 1: Beispiele zum Hamburger Modell

Mann, 47 Jahre, ledig, 1 Kind, arbeitslos seit 1996 – Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung 40 Std./Woche als Servicekraft:	Frau, 43 Jahre, geschieden, 2 erw. Kinder, arbeitslos seit 1995 – Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung 25 Std./Woche als Helferin in der Zeitarbeit:
Brutto 1.300€ = 932,32 Netto	Brutto 839,35 € = 668,30 € Netto
Zuschuss 250 €	Zuschuss 125 €
<u>Netto gesamt = 1.182,32 €</u>	<u>Netto gesamt = 793,30 €</u>

Der Förderzeitraum beträgt zunächst 6 Monate. Findet im Anschluss daran sozialversicherungspflichtige Weiterbeschäftigung statt, erhalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Zuschüsse für weitere 4 Monate; diese Staffelung dient der Verstetigung des Beschäftigungsverhältnisses. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber für notwendige Qualifizierungsmaßnahmen des neu eingestellten Arbeitnehmers einen Qualifizierungsgutschein im Wert von 2.000 €.

Beim Hamburger Modell handelt es sich also um eine temporäre Lohnsubvention, die gleichzeitig dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zugute kommt. Eine Überschreitung der maximalen Förderdauer von 10 Monaten ist nicht möglich. Die Ausgestaltung über pauschale Förderzuschüsse schafft Transparenz und Planungssicherheit für beide Marktseiten. Es finden keine Verrechnungen mit den Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers und auch mit eventuellen Sozialhilfebezügen des Arbeitnehmers statt.⁷ Die Lohnsubvention führt zu einer künstlichen Lohnspreizung, die für das Unternehmen aufwandsmindernd und zugleich für die Beschäftigten einkommenssteigernd wirkt. Durch das auf beiden Marktseiten ansetzende Modell wird das Entstehen einer „Armutsfalle“ verhindert bei gleichzeitiger Korrektur der Fehlanreize und Lohnentlastung der Unternehmen.

Die Gewährung von Qualifizierungsgutscheinen im Hamburger Modell dient dazu, der Gefahr einer so genannten „bad-job-low-skill-trap“ zu begegnen. In diesem Fall sind gering qualifizierte Arbeitnehmer auf Dauer an das Niedriglohnsegment gebunden, da sie aufgrund des geringen Lohnes und der in der Regel geringen Kapitalausstattung

⁷ So konnten im Mainzer Modell gerade für Personen mit Kombibezug die letztendlich erreichbare Einkommenshöhe nur schwer berechnet werden.

ihres Arbeitsplatzes keine Gelegenheit zur Erhöhung ihrer Produktivität haben. Mit Qualifizierungsgutscheinen werden Arbeitgeber in die Lage versetzt, auch firmen- oder branchenspezifische Trainingsmaßnahmen kostengünstig durchzuführen, um die Produktivität ihrer vorübergehend geförderten Arbeitskräfte zu erhöhen. Dadurch erhöht sich auch die Wahrscheinlichkeit des beabsichtigten „Klebeeffekts“ - also die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses auch nach Auslaufen der Förderung. Zugleich kann der Beschäftigte über Trainingsmaßnahmen die marktübliche Produktivität erreichen, die er zum Zeitpunkt der Einstellung meist noch nicht besitzt.

Im Hamburger Modell dient der Lohnkosten- und Qualifizierungszuschuss der Kompensation von Minderproduktivität. Durch die Befristung der Zuschüsse kann hier von einem so genannten „Einstiegslohn“ gesprochen werden.⁸ Da sich zugleich der Abstand zwischen Lohn- und Transferhöhe für den potenziellen Arbeitnehmer vergrößert, wird auch das Arbeitsangebot aktiviert. Auf diesem Wege sollen zusätzliche gering produktive Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen und mit gering qualifizierten Arbeitslosen zusammengespielt werden.

In der Praxis erfolgt die Förderbeantragung über das Arbeitsamt Hamburg oder über die Agentur MEDIAFORUM, die zusätzliche Beratungs- und auch beschäftigungsbegleitende Betreuungsaufgaben übernommen hat. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhalten einen Fördergutschein, der innerhalb von drei Monaten zusammen mit einer Kopie des Arbeitsvertrages und der Anmeldung zur Sozialversicherung beim Arbeitsamt eingereicht wird. Hier erfolgen auch die abschließende Prüfung und die Bewilligung. Damit zeichnet sich das Hamburger Modell auch durch ein unbürokratisches Verfahren aus. Dies anerkannte selbst Florian Gerster, Vater des Mainzer Modells. Bei einem Besuch in Hamburg sagte er, das Hamburger Modell sei einfacher, von nicht so vielen Regelungen durchzogen und setze zudem bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern an. "Insofern bin ich durchaus eifersüchtig auf das, was Hamburg macht", sagte der Chef der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit und überlegte, inwieweit es möglich sei, dieses als „Mainzer Modell II“ bundesweit auszuweiten.⁹ Im Folgenden soll die Performance des Hamburger Modells - auch in Abgrenzung zum Mainzer Modell - näher betrachtet werden.

⁸ Vgl. WALWEI, U., Kombilohn: Ein neuer Weg zu mehr Beschäftigung?, in: Wirtschaftsdienst, 82.Jg., 2002, S. 86.

⁹ Siehe taz-Hamburg vom 23.5.2002.

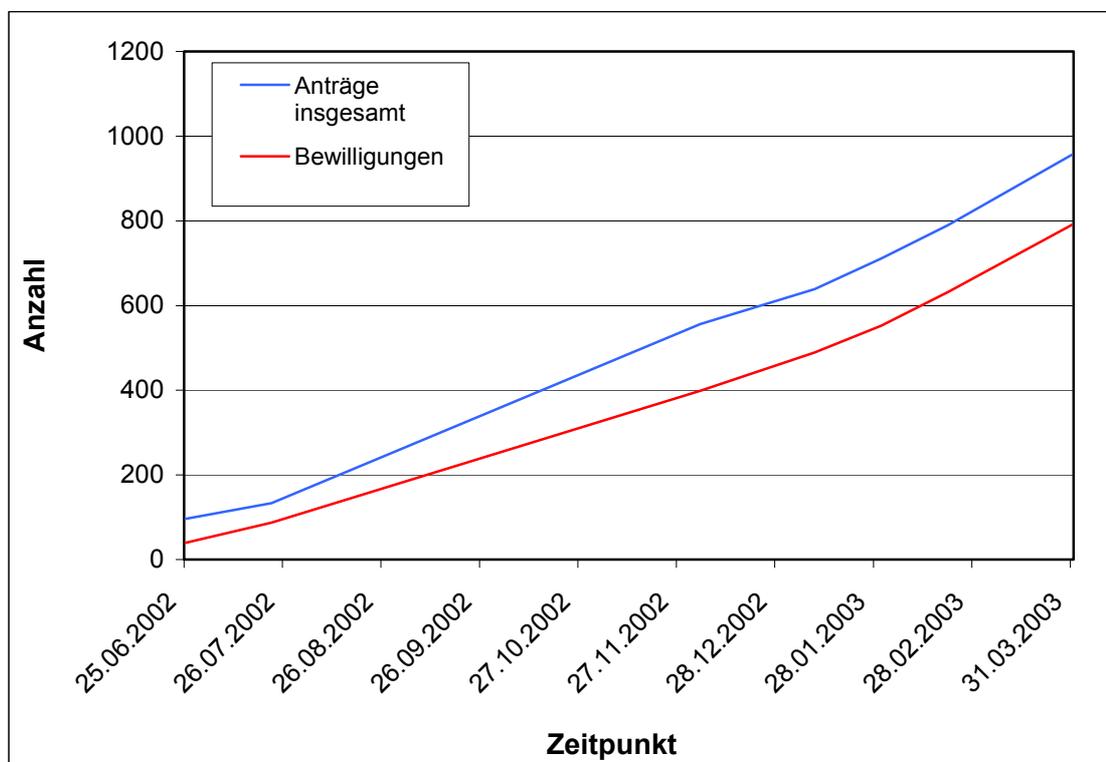
5. Ergebnisse, Probleme und Erfolge

Ende Juni des Jahres 2003 ist folgende Bilanz zu ziehen:

Anträge insgesamt	In Bearbeitung	Ablehnungen/ Zurückgezogene	Bewilligungen insgesamt	Bewilligungen für 6 Monate	Bewilligungen für 10 Monate	Geförderte Sozialhilfeempfänger ¹⁰
1.472	154	77/27	1.214	601	544	69

Bei Betrachtung der zeitlichen Entwicklung ist auffallend, dass erst mit einer deutlichen zeitlichen Verzögerung die Zahl der Förderanträge signifikant gestiegen ist. So waren nach den ersten vier Monaten 40 Bewilligungen zu verzeichnen; nach den ersten acht Monaten waren es bereits 390. Die jeweilige Gesamtanzahl der Förderanträge und der Bewilligungen stellt sich über den Zeitraum des ersten Förderjahres wie folgt dar:

*Abbildung 3: Zeitliche Entwicklung der Förderanträge*¹¹

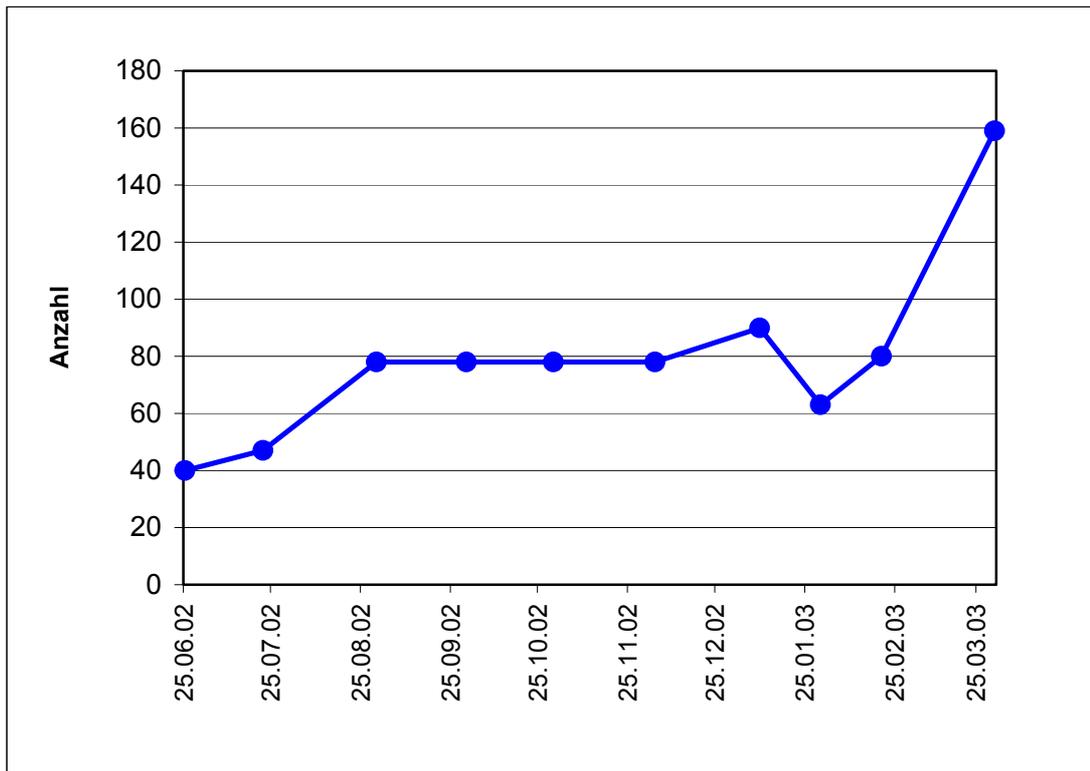


¹⁰ Diese Ist-Zahl basiert auf einer nicht regelmäßig gepflegten Datenbank und liegt daher unterhalb der tatsächlichen Anzahl geförderter Sozialhilfeempfänger.

¹¹ Die Monate August-November 2002 sind aufgrund fehlender Datenerhebungen mit konstanten Zuwächsen bis zum nächsten Datenpunkt fortgeschrieben.

Auch wenn aufgrund der periodisch nicht genau abgegrenzten Daten keine exakten Wachstumsraten abgebildet werden können, so veranschaulicht die folgende Grafik die ungefähren monatlichen Zuwächse an Bewilligungen (für den Zeitraum August - November 2002 ist die Gesamtzuwachszahl auf die Monate gleichgewichtet verteilt, da keine Daten erhoben wurden):

Abbildung 4: Zeitliche Entwicklung der Zuwächse



Im Trend sind die Zuwächse positiv; ganz im Gegensatz zum Mainzer Modell, wo bereits ab Mai 2002 wieder sinkende Zugänge zu verzeichnen waren.¹²

Die zunehmende Zahl der Bewilligungen beruht auch auf einer wachsenden Bewilligungsquote. Betrug diese Quote im Juli 2002 noch 65 Prozent, so beträgt sie im März 2003 etwa 82 Prozent. Ursache dafür könnten die Versuche sein, gerade zu Beginn des Projekts Förderanträge zu stellen, die eindeutig nicht den Förderkriterien entsprechen, so z.B. beim Arbeitsentgelt. Im Ausschnittszeitraum betraf dieser Grund 32 Prozent aller Ablehnungen; 41 Prozent wurden abgelehnt, da die betreffenden Personen nicht arbeitslos gemeldet waren.

¹² Vgl. FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN, „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, 2002, S. 86.

Diese absoluten Zahlen lassen noch keine Aussage auf die Effektivität des Modells hinsichtlich der Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu. Hierzu ist es sinnvoll, einen Bezug zur Größe des lokalen Arbeitsmarktes herzustellen, z.B. abgebildet durch die Anzahl der Arbeitslosen. Eine Relation von Förderfällen zur Arbeitslosenzahl ließe sich dann interpretieren als quantitativer Einfluss des Arbeitsmarktinstrumentes auf den Ausgleichsprozess zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, oder mit anderen Worten: als die durch das Hamburger Modell induzierte Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung („Matching-Quote“).

Gemessen an dieser Quote ist das Hamburger Modell als relativ erfolgreich im Vergleich zum Mainzer Modell zu bewerten. So betrug die Zahl der Förderfälle im Juli 2002 – also ein halbes Jahr nach dem Start des jeweiligen Modellprojekts – für das Mainzer Modell 3237, für das Hamburger Modell 87. Daraus errechnet sich eine Matching-Quote für Hamburg von etwa 0,11 Prozent gegenüber einer Quote für das Mainzer Modell von etwa 0,08 Prozent.¹³ Damit war der quantitative Einfluss des Hamburger Modells als „Ausgleichsmotor“ auf dem Arbeitsmarkt größer wie der des Mainzer Modells. Und auch für die zweite Hälfte des Untersuchungszeitraumes Juli 2002 - Januar 2003 bestätigt sich die höhere Erfolgsquote des Hamburger Modells. In diesem Zeitraum wuchs die Zahl der Förderfälle um 634 % gegenüber lediglich 260 % beim Mainzer Modell. Die entsprechende Matching-Quote für den Zeitraum bis Januar 2003 beträgt beim Hamburger Modell nunmehr 0,71 Prozent gegenüber etwa 0,22 Prozent für das Mainzer Modell. Damit spricht die zeitliche Entwicklung der Förderfälle dem Hamburger Modell eine größere - wenn auch absolut geringe - Ausgleichseffektivität zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu als dem Mainzer Modell.

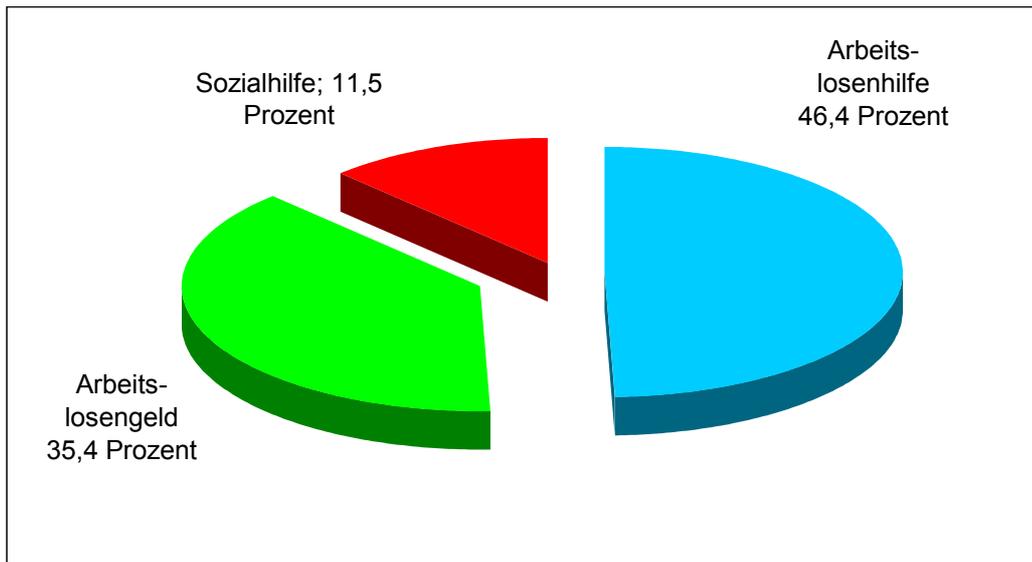
Der Blick auf die Strukturdaten der geförderten Personen zeigt, dass die Zielgruppenorientierung des Hamburger Modells erfüllt werden konnte.

Zunächst zum vorherigen Leistungsbezug. Im Ausschnittszeitraum erhielten vor Beginn der Förderung 46,4 Prozent Arbeitslosenhilfe, 35,9 Prozent erhielten Arbeitslosengeld, und 11,5 Prozent erhielten Sozialhilfe (vgl. Abbildung 5). Beim Mainzer Modell war der Anteil der Sozialhilfeempfänger mehr als doppelt so hoch.¹⁴

¹³ Bezogen auf die durchschnittlichen Jahresarbeitslosenzahlen in 2002 für Deutschland gesamt (4.060.317) und Hamburg (77.475). Diese Quote ist dem Sinne „unscharf“, als dass sich die Basis durch den Einfluss des Hamburger Modells selbst verändert.

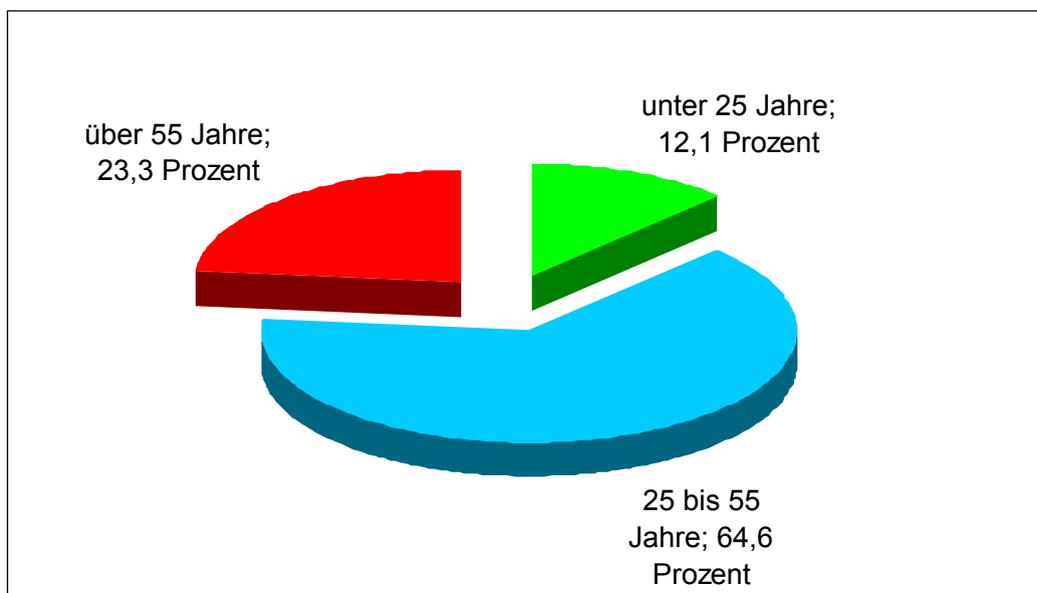
¹⁴ Vgl. „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, Forschungsverbund, S. 88

Abbildung 5: Struktur der Geförderten nach vorherigen Leistungsbezug (Rest zu Hundert: Status laut Auswertung unbekannt)



Die geförderten Personen waren überwiegend männlich (60,6 Prozent). Bezüglich der Altersstruktur sind erhebliche Unterschiede auch zum Mainzer Modell erkennbar. So waren 64,6 Prozent der Hamburger Geförderten zwischen 25 und 55 Jahre alt; beim Mainzer Modell beträgt dieser Anteil 88,9 Prozent. Nur 1,9 Prozent der Teilnehmer im Mainzer Modell waren älter als 55 Jahre¹⁵; beim Hamburger Modell beträgt deren Anteil hingegen fast 24 Prozent (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Struktur der Geförderten nach Alter

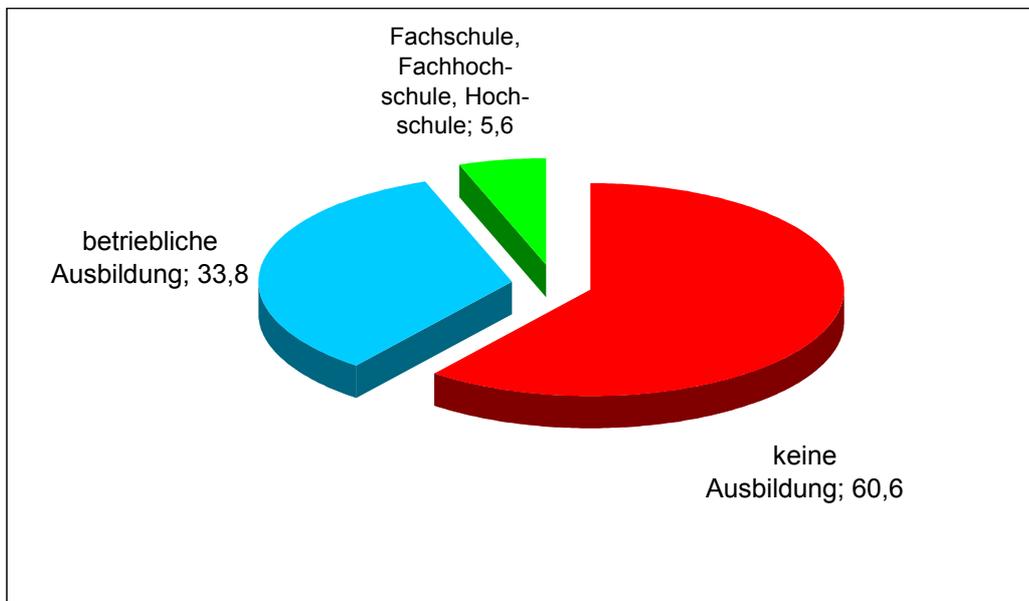


¹⁵ Vgl. FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, 2002, S. 88.

Unterschiede bestehen auch hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit vor Projektteilnahme. Von den geförderten Personen im Hamburger Modell waren 52,8 Prozent länger als 12 Monate arbeitslos; gemessen am entsprechenden Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen in Hamburg von 27 Prozent ist damit diese Zielgruppe überdurchschnittlich gefördert worden. Zum Vergleich: 22,9 Prozent der im Mainzer Modell Geförderten waren Langzeitarbeitslose (Bundesgebiet West 19,1 Prozent).¹⁶

Mit Blick auf die Qualifikationsstruktur ist festzuhalten, dass 60,6 Prozent der Geförderten über keine berufliche Ausbildung verfügt. Der entsprechende Anteil beim Mainzer Modell beträgt lediglich 38,7 Prozent. Der Anteil der Geförderten mit einer betrieblichen Ausbildung im Hamburger Modell beträgt 33,8 Prozent (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Struktur der Geförderten nach Qualifikationen



Auch hinsichtlich dieser Förderstruktur erreicht das Hamburger Modell die Problemgruppe am Arbeitsmarkt überproportional, denn der Anteil der gering qualifizierten Personen an allen Arbeitslosen beträgt in Hamburg 45,6 Prozent.

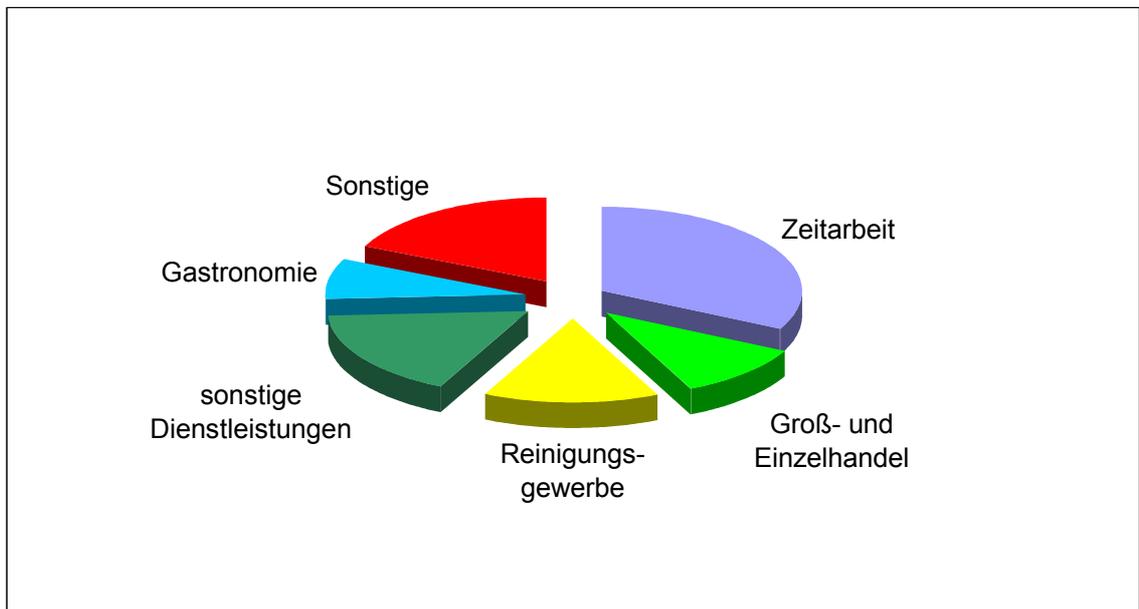
Damit spiegeln die Unterschiede in der Teilnehmerstruktur auch die unterschiedliche Ausrichtung der Modellprojekte wider. Gleichwohl lässt sich für das Hamburger Modell der Schluss ziehen, dass mit dem überproportionalen Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Geförderten ein überaus wichtiges Ziel erreicht wurde.

¹⁶ Vgl. FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, 2002, S. 88.

Auch die Zahlen zu den übrigen Problemgruppen - Personen über 55 Jahre und Personen ohne berufliche Ausbildung - verdeutlichen, dass durch das Hamburger Modell ein hoher Anteil besonders förderungsbedürftiger Personen erfasst wurde.

Die Zuordnung der Teilnehmer nach Branchen erfolgte analog der beim Arbeitsamt geführten Branchenauflistung und benennt nachfolgend die vier am stärksten vertretenen Branchen (vgl. Abbildung 8):

Abbildung 8: Branchenstruktur



Fast ein Drittel der Teilnehmer (32,4 %) ist bei Zeitarbeitsfirmen beschäftigt, bei denen wiederum das Reinigungsgewerbe sowie Lager und Versand stark repräsentiert sind. Im Groß- und Einzelhandel sind 10,7 % der Teilnehmer beschäftigt, 14,2 % bei weiteren Reinigungsbetrieben, die nicht unter den Zeitarbeitsfirmen erfasst wurden. In die Sparte der sonstigen Dienstleistungen fallen 16,9 % der Teilnehmer, hier handelt es sich um breites Spektrum an Beschäftigungsfeldern wie der Medienbranche, Rechtsanwalt- und Architekturbüros und auch dem Taxigewerbe, wobei die jeweiligen Beschäftigungszahlen gering ausfallen. Entgegen den ursprünglichen Annahmen sind der Gastrobereich mit 7,8 % und die Pflegeberufe mit 5,4 % relativ gering vertreten.

Das Hamburger Modell ist im Vergleich zu den klassischen Förderinstrumenten des SGB III relativ kostengünstig. Mit 500 € pro Monat ist die Lohnsubvention deutlich günstiger als ABM (1.491 € ohne Sachkosten) oder Eingliederungszuschüsse (974 €) für

eine etwa gleich lange Förderdauer.¹⁷ Bezogen auf die Jahreskosten stellt sich bei den Gesamtkosten eine Relation von rd. 27.000 € für ABM/SAM zu nur 5000 € (maximaler Förderbetrag) für das Hamburger Modell.

Da gleichzeitig Beschäftigungsfelder auf dem regulären Arbeitsmarkt erschlossen werden, so ist auch mit Blick auf den „Klebeeffekt“ die Prognose zu wagen, dass das Hamburger Modell erfolgreich sein wird. Zumindest die vorzeitige Abbrecherquote ist mit 25 Prozent im Vergleich zum Mainzer Modell mit 50 Prozent (Bundesgebiet West)¹⁸ erfreulich niedrig. Ein zusätzliches positives Indiz ist der Anteil der 10-monatigen Förderfälle, der Ende März 2003 immerhin 41 Prozent aller Bewilligungen betrug. Da für die Bewilligung eines auf 10 Monate verlängertes Förderverhältnis ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorausgesetzt wird, kann hier mit relativer Sicherheit auf die Fortführung der Beschäftigung nach Ablauf der Förderung geschlossen werden. Zu einer fundierten Hamburger Verbleibquote kann jedoch aufgrund der kurzen Untersuchungsperiode noch keine abschließende Aussage getroffen werden.

Mit Blick auf die Kosten erscheint das Hamburger Modell gegenüber dem Mainzer Modell zunächst „teurer“. Für eine maximale Förderperiode von 10 Monaten sind in Hamburg insgesamt 5000 € aufzuwenden. Eine entsprechende Aussage für das Mainzer Modell ist nicht ohne weiteres zu treffen, da Familienstand und Bruttoeinkommen der Personen erheblichen Einfluss auf die Förderbeträge nehmen. Laut des 2. CAST-Zwischenberichtes betrug der durchschnittliche Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen 67 €. Allerdings beträgt der durchschnittliche Gesamtzuschuss aufgrund des möglichen Kindergeldzuschlags rund 167 €.¹⁹ Bezogen auf die maximale Förderperiode von 36 Monaten betragen die Kosten pro geförderter Person somit 6012 €. In der Durchschnittsbetrachtung ist das Hamburger Modell also wegen seiner deutlich kürzeren Förderperiode kostengünstiger.

Mit Inanspruchnahme des Qualifizierungsgutscheines würden sich die Kosten im Hamburger Modell dennoch weiter erhöhen. Allerdings war hier eine deutliche Zurückhaltung zu beobachten. Bis Ende Januar 2003 wurden lediglich 29 Qualifizierungsgutscheine in Anspruch genommen, das entspricht einer Quote von nur 4,7 Prozent (bezogen auf 608 Bewilligungen). Als einziger Vergleich zu anderen Projekten bietet sich das SGI-Projekt an. Hier haben immerhin ca. 10 Prozent der Geförderten ihren Qualifizierungsgutschein eingelöst.²⁰ Die ebenfalls äußerst niedrige Quote beruhte auch auf einer schlechten In-

¹⁷ Zahlen aus der Eingliederungsbilanz 2001, Arbeitsamt Hamburg.

¹⁸ Vgl. FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN, „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, 2002, S. 89.

¹⁹ Vgl. ebd., S. 44.

²⁰ Vgl. FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN, „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, 2002, S. 131.

formationspolitik - ein Argument, welches auch für das Hamburger Modell zutreffen dürfte. Der nahe liegende Schluss, dass für gering entlohnte und entsprechend gering qualifizierte Tätigkeiten keine Bildungsmaßnahmen notwendig seien, lässt sich ohne weitere Befragungen nicht ziehen.

Zwischenfazit:

Während die ersten Erfahrungen des Mainzer Modells weit hinter den Erwartungen zurück geblieben sind, kann aus den ersten Zahlen zum Hamburger Modell durchaus ein kurzfristiger beschäftigungspolitischer Erfolg abgeleitet werden. Dabei ergänzen sich beide Modelle durchaus hinsichtlich der geförderten Personengruppen - denn mit dem Hamburger Modell werden regelmäßig allein stehende Vollzeitkräfte gefördert, wogegen mit dem Mainzer Modell regelmäßig teilzeitsuchende allein erziehende Frauen gefördert werden.

Die elementaren Probleme des Mainzer Modells bestehen dem Evaluationsbericht zufolge in einer nach wie vor unzureichenden Arbeitsnachfrage im niedrigen Lohnbereich. Hier werden den Arbeitsämtern nur wenige offene Stellen gemeldet, so dass eine entsprechende Beschäftigungsförderung von der Nachfrageseite her limitiert wird. Zudem haben auch die relativ komplizierten Berechnungswege zur Ermittlung der Zuschüsse die Beratung von Personen erschwert, die als potenzielle Förderfälle anzusehen waren.²¹

Da im Hamburger Modell sowohl für die Angebots- als auch für die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ein Anreiz gesetzt wird, ist auch ein größerer quantitativer Einfluss auf dem Arbeitsmarkt nachzuweisen. Die unbürokratische und transparente Ausgestaltung mögen einen zusätzlichen Vorteil darstellen. Doch auch beim Hamburger Modell waren im Zeitverlauf Verzögerungen zu beobachten (siehe Abbildung 3), wodurch die These gestützt wird, dass die Erzeugung eines dynamischen Marktes im Niedriglohnsegment auch abhängig ist vom Angebotsverhalten der Arbeitskräfte. Es ist zu vermuten, dass die Unternehmen erst ein permanent verändertes Angebotsverhalten der Arbeitskräfte als Bestandteil der Planungssicherheit benötigen, um verstärkt Einfacharbeitsplätze in ihre Arbeitsprozesse zu integrieren. Letztendlich hängt es davon ab, wie elastisch die Arbeitsnachfrage auf eine Ausweitung des Angebots in diesem Segment reagiert. Vor diesem Hintergrund ist die Frage zu beantworten, ob Modellprojekte ausreichend sind, um die latente niedrig qualifizierte Arbeitsnachfrage in diesem Bereich zu aktivieren.

²¹ Vgl. FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN, CAST Projektbrief Nr. 2, April 2001, S. 7.

Ein weiteres Defizit im Mainzer Modell besteht nach ersten Auswertungen auch in der Aktivierung von Arbeitslosen, die tatsächlich bereit sind, eine Tätigkeit in diesem Lohnsegment aufzunehmen. Viele Personen zögerten, weil sie im Falle einer erneuten Arbeitslosigkeit finanzielle Nachteile befürchten.²² Dies tritt ein, wenn mit der Aufnahme eines subventionierten Arbeitsplatzes im Niedriglohnsegment ein Negativ-Signal erzeugt wird, so dass der Abgang aus Arbeitslosigkeit in den freien Lohnssektor gefährdet wird. Das Ziel, über die Lohnsubvention eine Senkung des Anspruchslohns ohne Reduktion der Unterstützungsleistungen herbei zu führen, kann dann nicht erreicht werden - eine Anreizwirkung ist für diesen Fall nicht gegeben.

Dagegen zeigt das Hamburger Modell, dass diese Kritik nicht pauschal auf alle Modelle zur Lohnsubvention zutrifft. Der weitaus höhere Matching-Erfolg des Hamburger Modells beweist, dass auch die *Aufnahme* einer Beschäftigung - unabhängig in welchem Lohnsegment - von den geförderten Personen als vorteilhaftes Signal wahrgenommen wird. Dies mag in erster Linie auf diejenigen Personengruppen zureffen, die das größte Arbeitslosigkeitsrisiko zu tragen haben. Gerade hier war das Hamburger Modell erfolgreich. Auch das IAB hat in einer Studie festgestellt, dass Lohnkostenzuschüsse gerade für schwer vermittelbare Personen wie Langzeitarbeitslose die Arbeitslosigkeit verringern können.²³ Ob mit dem Hamburger Modell tatsächlich nachhaltige Effekte zur Verringerung der Arbeitslosigkeit bei Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten erzielt werden konnten, ist erst nach einer weiteren Untersuchung, die auch eine Verbleibsanalyse einschließt, überprüfbar.

²² Vgl. o.V., „Magere Zwischenbilanz für das Mainzer Modell“, in: Süddeutsche Zeitung vom 10.1.2003.

²³ Vgl. JAENICHEN, U., Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit. Analyse auf der Grundlagen kombinierter Erhebungs- und Prozessdaten unter Anwendung von Propensity Score Matching, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., 2003, S. 327 – 351.

6. Weiterentwicklung des Hamburger Modells

Die Akteure der Hamburger Arbeitsmarktpolitik (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, das Hamburger Arbeitsamt und die Behörde für Wirtschaft und Arbeit) haben entschieden, dass Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung um ein weiteres Jahr zu verlängern. Dies dient in erster Linie der Verstetigung der Dynamik im Niedriglohnbereich des Hamburger Arbeitsmarktes, die bis jetzt höchstens als „angestoßen“ bezeichnet werden kann.

Eine Fortführung um ein Jahr ist nicht zuletzt auch aufgrund der niedrigen Kosten (unter 0,2 % des Haushaltes des Arbeitsamtes Hamburg für Ermessensleistungen) sowie der Laufzeiten anderer Modelle im Rahmen der freien Förderung nach § 10 SGB III - die zwischen zwei und über vier Jahre liegen²⁴ - sinnvoll. Vereinbart wurde auch eine zweite Evaluation, die insbesondere eine Verbleibsanalyse enthalten soll; dies konnte mit diesem ersten Bericht nicht geleistet werden, da kein ausreichend großes Sample zur Verfügung stand. Für eine aussagefähige und valide Analyse wäre auch ein Datenabgleich auf Grundlage des Meldesystems zu den Sozialversicherungen wünschenswert.

Für die Fortführung des Hamburger Modells hat sich auch die Frage nach Modifikationen gestellt, um bestehende Instrumente in ihrer Effektivität zu verbessern und innerhalb ihrer Rahmenbedingungen zu überprüfen.

Ein wichtiges Ziel ist es zunächst, die Akzeptanz des Qualifizierungsgutscheines zu erhöhen. Dazu sollen Unternehmen künftig gezielter über diese Option aufgeklärt werden. Demnächst wird jedes Unternehmen, welches die Förderung beantragt, vom koordinierenden Träger „Weiterbildung Hamburg e.V.“ und der Handwerkskammer Hamburg gezielt über Ziel und Zweck des Gutscheines informiert. Nur über zusätzliche unternehmensspezifische Trainingsmaßnahmen können auch längerfristige Beschäftigungseffekte erzielt werden. Dieses Ziel könnte jedoch dadurch unterlaufen werden, dass im Zuge einer starken Ausweitung von gewerblicher Leiharbeit keine dauerhaften Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich entstehen. Ein Indiz hierfür ist der hohe Anteil von geförderten Personen, die bei Leiharbeitsfirmen beschäftigt sind (32,4 Prozent). Hier stellt sich die Frage, ob die Leiharbeitsfirmen tatsächlich Interesse an einer spezifischen Weiterbildung ihrer Arbeitskräfte haben. Daneben besteht das Paradox, dass zwar Arbeitslose in den Niedriglohnbereich integriert und möglichst „on-the-job“ qualifiziert werden sollen; allerdings ist es charakteristisch für den Niedriglohnbereich, dass gerade hier *kaum* formale Qualifikationsbedarfe bestehen.

²⁴ Diese liegen zwischen zwei (Kombilohn Bremen), zweieinhalb (Tarif Plus Gelsenkirchen), drei (PLUS-Lohn Köln) sowie über vier (PLUS Lohn Duisburg) Jahren.

Des Weiteren ist die Zahl der vorzeitigen Abbrecher noch immer zu hoch. Daher ist die beschäftigungsbegleitende Betreuung zu verbessern, um so die typischen individuellen Vermittlungshemmnisse, wie Defizite in Basisqualifikationen und Motivation, aber auch Sucht- und Überschuldungsprobleme, schnell zu überwinden. An dieser Betreuung könnten auch die Arbeitgeber sinnvoll beteiligt werden. So könnte eine „Arbeitgeber-Hotline“ eingerichtet werden, die für gravierende Probleme mit Förderpersonen eine erste Alternative zu vorzeitigen Kündigungen des Arbeitsverhältnisses darstellt. Dem Arbeitgeber könnten auf diesem kurzen Wege notwendige Hinweise mit dem Umgang von problemspezifischen Gruppen wie Langzeitarbeitslosen gegeben werden.

Ein wichtiger Aspekt für die Weiterentwicklung sind die veränderten bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen. Nachdem im Zuge der Hartz-Reformen die untere Verdienstgrenze für Mini-Jobs von 325 € auf 400 € angehoben und zudem eine Gleitzone für Sozialabgaben bis 800 € eingerichtet wurde, ergab sich die Notwendigkeit, das Hamburger Modell zur Lohnsubventionierung im untersten Lohnbereich zum 1. April 2003 anzupassen. Daneben ist auch eine Anhebung der Obergrenze auf 1.700 € vorgenommen worden. Dafür sind folgende Gründe entscheidend:

Bislang blieb der Abstand zu den niedrigsten Tarifstufen der Branchen gewahrt. Der durchschnittliche Bruttolohn der geförderten Personen betrug 1.094 €. Damit ist die Mehrzahl der Arbeitsplätze von der aktuell gültigen Obergrenze des Modells von 1.400 € deutlich entfernt. Hier stellt sich die Frage, auf welche marktverträgliche Weise noch mehr Personen und Tätigkeiten förderfähig werden können.

Eine Branche, die bislang von der Förderung nahezu ausgeschlossen blieb, ist das Handwerk. So beläuft sich der Ecklohn für junge Gesellen im Maler- und Lackiererhandwerk auf etwa 1.500 € im Monat. Für Kraftfahrzeugmechaniker beträgt der Ecklohn 1.700 € pro Monat. Würde die Obergrenze des Hamburger Modells in diese Tarifbereiche ausgedehnt, so würde erst die Chance auf eine spätere tarifgerechte Entlohnung für Arbeitslose und Langzeitarbeitslose im Handwerk eröffnet. Denn das Hamburger Modell stellt eine *temporäre* Lohnsubvention dar, die als monetäre Einstiegshilfe für eine spätere marktgerechte - also tarifgerechte - Entlohnung dient und Arbeitslose wieder an ein produktives Beschäftigungsverhältnis heranführen soll. Ohne eine Anhebung der Obergrenze auf 1.700 € blieben weite Beschäftigungsbereiche des Handwerks von der Förderfähigkeit ausgeschlossen. Die durchschnittlichen Bruttoverdienste für die oben genannten Gewerke liegen zudem noch um bis zu 500 € über dem Ecklohn, so dass ein Eingriff in die Lohnbildung am Markt nicht zu befürchten ist.

Eine Erhöhung der Obergrenze nur auf die jeweils pro Handwerk geltende niedrigste Tarifstufe würde den bürokratischen Aufwand unverhältnismäßig erhöhen. Daher wird

die förderfähige Obergrenze pauschal auf 1.700 € angehoben. Auch bleiben die zeitliche Befristung der Förderung sowie deren Höhe unverändert, so dass diese Neuregelung als ordnungspolitisch verträglich bezeichnet werden kann.

Um Mitnahmeeffekte und Substitutionseffekte auf dem regulären Arbeitsmarkt zu vermeiden, bedarf es auch weiterhin einer effektiven Zielgruppenorientierung. Dies gewährleistet die präzise Zuweisungspraxis des Arbeitsamtes. Da der Personenkreis beim Hamburger Modell eindeutig definiert ist, werden Mitnahmeeffekte weitgehend vermieden. Diese Einschränkung fehlt zudem bei anderen Lohnkostenzuschüssen des Arbeitsamtes (Eingliederungszuschüsse zur Einarbeitung, für Berufsrückkehrer, bei Neugründungen). Hier erweist sich das Hamburger Modell als resistenter gegen Mitnahmeeffekte als andere Instrumente.

Letztendlich ist es bei der Konstruktion eines Kombilohnmodells unumgänglich, Lohn- und Fördergrenzen zu definieren. Folglich existieren immer auch Sprungstellen mit hohen Grenzbelastungen. Da gerade das Hamburger Modell auf eine Gleitzone mit degressiver Ausgestaltung von Zuschüssen verzichtet, konnte im Gegenzug ein Zugewinn an Transparenz erzielt werden. Dies wird auch künftig auch beibehalten, da sich die geringe Transparenz bzw. die bürokratische Handhabung beim Mainzer Modell sowie bei herkömmlichen Lohnkostenförderprogrammen als eine gravierende Schwachstelle erwiesen hat.

Insgesamt konnte nach einem Jahr „Hamburger Modell“ die These bestätigt werden, dass es in Hamburg eine Nachfrage nach niedrig qualifizierter und niedrig entlohnter Tätigkeit gibt. Diese Nachfrage konnte mit einiger Zeitverzögerung aktiviert werden. Daher ist es unbedingt notwendig, diese Nachfrage auszuweiten, indem über eine Verlängerung des Hamburger Modells für ein stetiges Arbeitsangebot in diesem Segment gesorgt wird. Gleichzeitig können über eine Anhebung der Obergrenze auch passive Leistungen eingespart werden; denn so können mehr Empfänger in die Förderung - als Alternative zum Bezug zum Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe - einbezogen werden, denen dann eine aussichtsreiche Chance zur Weiterbeschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt eröffnet wird.

Die verlängerte praktische Umsetzung des Modells leistet einen wichtigen Beitrag zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion. Nur so können weitere Erkenntnisse über die Marktfunktion im Niedriglohnbereich gewonnen werden. Bei einer Fortführung des Modells kann Hamburg weiterhin seine regionalen Spielräume nutzen und die spezifische Ausgestaltung des Hamburger Modells gegenüber anderen Kombilohnmodellen testen.

Literatur:

ARBEITSAMT HAMBURG, Der Hamburger Arbeitsmarkt – Jahresrückblick 2002.

BENDER, S. et al., Förderung eines Niedriglohnsektors – Die Diagnose stimmt, die Therapie noch nicht, IAB-Kurzbericht Nr. 6/1999.

JAENICHEN, U., Lohnkostenzuschüsse und individuelle Arbeitslosigkeit. Analyse auf der Grundlagen kombinierter Erhebungs- und Prozessdaten unter Anwendung von Propensity Score Matching, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., 2003, S. 327 – 351.

KALTENBORN, B., Kombilöhne in Deutschland, IAB-Werkstattbericht, Nr.14, 2001.

o.V., „Magere Zwischenbilanz für das Mainzer Modell“, in: Süddeutsche Zeitung vom 10.1.2003.

SINN, H.-W. et al., Ein Weg zu mehr Beschäftigung und Wachstum, in: ifo-Schnelldienst, Nr.9/2002.

FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN, CAST Projektbrief Nr. 2, April 2001.

FORSCHUNGSVERBUND IAB/IAT/DR. KALTENBORN, „Vom arbeitsmarktpolitischen Sonderprogramm CAST zur bundesweiten Erprobung des Mainzer Modells“, 2. Zwischenbericht, 2002.

WALWEI, U., Kombilohn: Ein neuer Weg zu mehr Beschäftigung?, in: Wirtschaftsdienst, 82.Jg., 2002, S. 82-91.

AHRENS, P., Mainz bleibt doch nicht Mainz, in: taz-Hamburg vom 23.5.2002



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Richtlinien des „Hamburger Modells zur Beschäftigungsförderung“

Präambel

Die Freie und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Behörde für Wirtschaft und Arbeit, und die Bundesanstalt für Arbeit, vertreten durch das Arbeitsamt Hamburg, wollen mit dem „Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“ neue Wege bei der Schaffung und Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze erproben. Aus diesem Grund wird das vom Arbeitsamt Hamburg umgesetzte Programm gemeinsam finanziert.

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 während einer geförderten Beschäftigung sollen den Arbeitnehmern bessere Chancen auf eine dauerhafte Beschäftigung eröffnet werden.

2 Art des geförderten Arbeitsverhältnisses

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

Förderungsfähig sind Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt (ohne Zuschuss) von mehr als 400 € (bis 31.3.2003: 325 €) und höchstens 1.400 €.

Ab dem 01.05.2003 ist die Förderung von Arbeitsverhältnissen mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt (ohne Zuschuss) bis zur Höhe von 1.700 € mit der Einschränkung förderungsfähig, dass die untersten Tarifgruppen einer Branche für die Förderungsobergrenze entscheidend sein sollen.

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.

3 Förderungsfähiger Personenkreis

Zielgruppe sind Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind sowie Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung und Sozialhilfeempfänger. Förderungsvoraussetzung ist der Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe.

Nicht förderungsfähig sind Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten. Gleichfalls nicht förderungsfähig sind Beschäftigungsverhältnisse mit Unternehmen, an denen der Arbeitnehmer Eigentumsanteile hält oder in denen er in den letzten sechs Monaten vor Förderbeginn bereits versicherungspflichtig beschäftigt war. Die förderungsfähigen Personen werden vom Arbeitsamt Hamburg ausgewählt. Bei Sozialhilfeempfängern erfolgt die Auswahl unter Beteiligung der zuständigen Sozialämter.

4 Art und Umfang der Leistungen

Für die Arbeitssuche wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitsamt Hamburg ein Eingliederungsscheck mit der Zusage der Förderung (drei Monate gültig) ausgehändigt. Die Förderung wird für die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses, maximal für die ersten sechs Monate eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses gewährt. Sofern von vornherein ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen wird, werden ohne weitere Antragstellung zehn Monate Förderung bewilligt. Die Förderung ersetzt dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die durchschnittlichen Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form. Der Zuschuss beträgt bei Vollzeitarbeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 250 € pro Monat. Teilzeitbeschäftigung wird mit jeweils 125 € gefördert. Teilzeit ist jede Beschäftigung, die unterhalb der branchenüblichen Arbeitszeit liegt.

Bei Abschluss eines von vornherein bis zu drei Monaten befristeten Beschäftigungsverhältnisses erfolgt die Förderung lediglich für den Arbeitnehmer.

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.

Sofern der befristet eingestellte Arbeitnehmer nach einem halben Jahr sozialversicherungspflichtig unbefristet weiterbeschäftigt wird, erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer als flankierende Maßnahme zur Verstetigung des Arbeitsverhältnisses die in Nr. 4 Abs. 1 genannten Zuschüsse für vier weitere Monate ausbezahlt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Zahlung des dem Arbeitnehmer zustehenden Anteils an der Förderung jeweils mit dem monatlichen Gehalt / Lohn auszuzahlen. Der Arbeitgeber muss das Gehalt / den Lohn ohne Zuschuss und mit Zuschuss darlegen. 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 sind auf den Normallohn ohne Berücksichtigung des Zuschusses für den Arbeitgeber zu entrichten. Der Arbeitnehmerzuschuss ist ebenfalls nicht beitragspflichtig zur Sozialversicherung.

Die Leistungen für den Arbeitnehmer werden nicht auf die Sozialhilfe angerechnet.

Eine Kumulation mit anderen Fördermaßnahmen ist nicht möglich.

Ein Rechtsanspruch auf Förderung aus diesem Programm besteht nicht.

5 Antragsverfahren und Bescheiderteilung

Für die Stellensuche erhält der beim Arbeitsamt Hamburg gemeldete Arbeitnehmer einen Eingliederungsscheck mit der Zusage der Förderung. Dieser ist drei Monate gültig.

Arbeitgeber können beim Arbeitsamt 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 das ausgefüllte Exemplar, versehen mit einer vollständigen Kopie des Arbeitsvertrages und der Anmeldung zur Sozialversicherung, dem Arbeitsamt Hamburg vorliegt, erfolgt die Bescheiderteilung.

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

6 Evaluation

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

7 Auszahlung der Leistungen

Die Zuschüsse werden durch das Arbeitsamt Hamburg jeweils am Ende eines Monats nachträglich ausgezahlt. Die Überweisung der letzten Rate erfolgt erst nach Vorlage der von den Zuschussempfängern ausgefüllten und unterzeichneten „Erklärung zur Gewährung von Zuschüssen nach dem Hamburger Modell“ beim Arbeitsamt Hamburg.

8 Laufzeit des Programms

Dieses Programm wird am 01.03.2003 fortgesetzt und endet am 29.02.2004. Es kann jederzeit verlängert und modifiziert werden.



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt Hamburg



Freie und Hansestadt Hamburg

Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Das “Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“

WIESO ist das Hamburg 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 ?

- Von Ihnen eingestellte Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind sowie Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Förderungsvoraussetzung ist der Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosen- oder Sozialhilfe.

WAS wird gefördert ?

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht.
- Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von mehr als 400 € bis zu 1.400 € (**ohne** den hinzukommenden Zuschuss durch das „Hamburger Modell“).
- Beschäftigte, die in der **untersten Tarifgruppe** Ihrer Branche eingruppiert sind, können darüber hinaus bis zu einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von 1.700 € gefördert werden.

WIE hoch ist die Förderung ?

- Die monatlichen Zuschüsse an Arbeitgeber und Arbeitnehmer betragen jeweils 250 € (Teilzeit 125 €). Bei unbefristeter Einstellung wird zehn Monate und bei befristeter sechs Monate gefördert.
- Zusätzlich erhalten Sie als Arbeitgeber für die erforderliche Qualifizierung des neu einzustellenden Arbeitnehmers einen Gutschein im Wert von bis zu 2.000 €.
- Sofern der befristet eingestellte Arbeitnehmer nach einem halben Jahr sozialversicherungspflichtig unbefristet weiterbeschäftigt wird, werden zur Verstetigung des Arbeitsverhältnisses die genannten Zuschüsse für weitere vier Monate an Sie und den Beschäftigten gezahlt.
- Die Förderung ist sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer **steuer- und sozialversicherungsfrei**.

WER hilft weiter ?

- Weitere Informationen zum „Hamburger Modell“ erhalten Sie, wenn Sie einen formlosen Antrag auf Vermittlung stellen. Bitte nutzen Sie die Rückseite dieses Informationsblattes als Fax- oder Briefvorlage oder wenden Sie sich telefonisch an den
- **Firmen-Service des Arbeitsamtes Hamburg, Tel. 24 85 - 1600**
- Über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert für
 - alle handwerklichen Berufe und Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer:
Handwerkskammer Hamburg, Frau Brandis, Tel.: 35 905 - 757
 - alle übrigen Berufe und weiteren Unternehmen:
Weiterbildung Hamburg e.V., Tel.: 28 08 46 - 14

Firmen-Service
Nagelsweg 9
20097 Hamburg
Tel.: 040/2485-1600
Fax: 040/2485-1666
E-Mail: Hamburg.Firmen-Service@arbeitsamt.de



Bundesanstalt für Arbeit
Arbeitsamt Hamburg

Hamburger Modell

WIR

Firma	Ansprechpartner/in	<input type="checkbox"/> Frau	<input type="checkbox"/> Herr
	Name	
<u>Branche</u>	Funktion	
<u>Straße/Nr.</u>	Telefon	
<u>PLZ/Ort</u>	Fax	
Arbeitsort	E-Mail	

SUCHEN

zum

Anzahl/Funktion

Aufgaben

Kennnisse/Fähigkeiten

Ausbildung/Studium

Führerschein Klasse

außerdem

ZU FOLGENDEN BEDINGUNGEN

auf Dauer befristet bis

Vollzeit Teilzeit Schicht für Std./Woche

Uhrzeit Wochentage

Lohn/Gehalt pro Stunde pro Monat

Bewerbung schriftlich bei

telefonisch bei

Datum, Unterschrift



Bundesanstalt für Arbeit

Arbeitsamt 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 arbeitslos gemeldet, erhalten Arbeitslosengeld, Arbeitslosen- oder Sozialhilfe 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 ?

- Beim Arbeitsamt Hamburg gemeldete Langzeitarbeitslose oder Arbeitslose, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind sowie Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

WAS wird gefördert ?

- Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die den tariflichen bzw. ortsüblichen Bedingungen entspricht.
- Arbeitsverhältnisse mit einem monatlichen Bruttoarbeitsentgelt von mehr als 400 € bis zu 1.400 € (**ohne** den hinzukommenden Zuschuss durch das „Hamburger Modell“).
- Arbeitsverhältnisse der **untersten Tarifgruppe** einer Branche können darüber hinaus gefördert werden, sofern Ihr monatliches Bruttoarbeitsentgelt 1.700 € nicht übersteigt.

WIE hoch ist die Förderung ?

- Vom Arbeitsamt Hamburg bekommen Sie einen Eingliederungsscheck, der drei Monate gültig ist. Wird ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, erhalten Sie und Ihr Arbeitgeber für zehn Monate jeweils 250 € (Teilzeit 125 €).
- Wird ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, erfolgt die Zahlung für längstens sechs Monate.
- Die Förderung ist sowohl für Sie als auch für Ihren Arbeitgeber **steuer- und sozialversicherungs-frei**. Sie wird auch nicht auf die Sozialhilfe angerechnet.

WER hilft weiter ?

- Sie melden sich bitte bei Ihrer **Arbeitsvermittlerin** oder Ihrem **Arbeitsvermittler**.
- Wenn Sie beschäftigt werden, gibt es für eine erforderliche **Qualifizierung** einen Zuschuss von bis zu 2.000 €.
- Über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert für
 - alle handwerklichen Berufe und Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer:
Handwerkskammer Hamburg, Frau Brandis, Tel.: 35 905 - 757
 - alle übrigen Berufe: **Weiterbildung Hamburg e.V., Tel.: 28 08 46 - 14**

Impressum

Herausgeber:

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Wirtschaft und Arbeit

Alter Steinweg 4

20459 Hamburg

Bestellungen und Nachfragen richten Sie bitte an:

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

Amt Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik
Abt. Arbeitsmarktpolitik

Fax 040 - 428 41 - 2954

Oder Sie fordern diese Untersuchungsergebnisse unter folgenden E-Mail-Adressen an:

michael.gerhardt@bwa.hamburg.de

gerd.luetjens@bwa.hamburg.de

Die Behörde für Wirtschaft und Arbeit im Internet:

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

E-Mail: poststelle@bwa.hamburg.de

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift des Senats 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 zum Zwecke der 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.