

## Artikel Fördermittelmanagement

Seit 2010 bietet die Bluework Solutions GmbH Dienstleistungen für die Zeitarbeitsbranche an. Dazu zählt u. a. unsere erfolgreiche Branchensoftware FACTOR Zeitarbeit, die seit 2006 erfolgreich am Markt etabliert wurde. Zusätzlich bieten wir Ihnen Leistungen im Bereich Fördermittelmanagement an.

Es gibt mehrere Möglichkeiten Förderungen bei Neueinstellungen in Anspruch zu nehmen. Dies gilt auch für Personaldienstleister. Es gibt den Eingliederungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit für die Einstellung von Arbeitnehmern mit Vermittlungshemmnissen und/oder Minderleistungen. Ferner sind Förderleistungen auch durch die Deutsche Rentenversicherung oder einer Berufsgenossenschaft möglich, um die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen bei älteren oder gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmern zu fördern. In seltenen Fällen sind auch Förderungen durch die Krankenkasse möglich. Diese greifen dann, wenn ein Arbeitnehmer eine sehr lange Zeit bereits krank ist und langsam wieder in das Arbeitsleben integriert werden soll. Hier können übersteigende Zahlungen über dem Krankengeld ebenfalls gefördert werden. Es gibt also einige Möglichkeiten Förderungen in Anspruch zu nehmen. Jedoch entgehen zahlreiche Arbeitgeber jene Förderleistungen, zumeist aus Zeitmangel oder der Tatsache sich nicht mit den „Ämtern“ auseinandersetzen zu wollen.

Meistens werden durch uns im Fördermittelmanagement Förderungen bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Jobcentern beantragt und die Förderverfahren durchgeführt. Hier heißt diese Förderung für die Einstellung von Arbeitnehmern Eingliederungszuschuss und wird im SGBIII ab § 88 ff. geregelt. In ca. 90 % der Fälle erfolgt eine Beantragung dort. Über 9% sind Verfahren die bei der Deutschen Rentenversicherung laufen und nur weniger als 1% der Förderverfahren werden bei einer Krankenkasse beantragt.

Nun ist das Beantragen und Durchführen des Förderverfahrens bei der Agentur/Jobcenter mitunter sehr umständlich und zeitaufwändig. So müssen von der Antragstellung bis zum Ende einer Nachbeschäftigungspflicht einige Schritte beachtet werden. Die Agentur für Arbeit erfragt Minderleistungen des Arbeitnehmers. Dies erfolgt durch Fragebögen, die gewissenhaft ausgefüllt werden sollten. Dort werden eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung, die Minderleistungen des Arbeitnehmers aus Sicht des einzustellenden Arbeitgebers sowie deren Ausgleich abgefordert. Teilweise sind komplette Einarbeitungspläne vonnöten. Erst dann kann entschieden werden, ob überhaupt eine Förderung möglich für den Arbeitnehmer ist.

Es gibt jedoch noch weitere Voraussetzungen um eine Förderung erhalten zu können. Der Arbeitnehmer muss zwingend arbeitssuchend gemeldet sein, ansonsten kann die Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter kein Förderverfahren wegen sachlicher Unzuständigkeit durchführen; der Arbeitnehmer muss Vermittlungshemmnisse besitzen, z. B. keine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine artfremde Beschäftigung aufgenommen haben. Es gibt noch weitere durch das Gesetz vorgegebene Ausschlussgründe für einen Eingliederungszuschuss. So kann man lt. § 92 (1) SGBII kein Eingliederungszuschuss erhalten, wenn man um einen solchen zu bekommen, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis dafür beendet. In selben Paragraphen unter Absatz 2 wurde formuliert, dass ein Arbeitnehmer nicht mehr als drei Monate innerhalb der letzten vier Jahre bei dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt sein durfte, um einen Eingliederungszuschuss erhalten zu können. Ferner darf der einzustellende Arbeitnehmer nicht im ersten oder zweiten Grad mit der/die Gesellschafter verwandt sein oder selbst Gesellschafter werden.

## Artikel Fördermittelmanagement

Während oder nachdem ggf. ein Eingliederungszuschuss bewilligt worden ist, gelten Mitteilungspflichten. Diese umfassen:

- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Förderung und in der ggf. bestehenden Nachbeschäftigungszeit (diese ergibt sich aus dem Bescheid)
- Die Verringerung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgeltes
- Die Erstattung von Arbeitsentgelt auf Grund eines Ausgleichsystems (z.B. Erstattung der Entgeltfortzahlung durch die Krankenkasse bei Krankheit)
- Die Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses
- Wechsel des Leiharbeiters /-in zu einem anderen Kunden (**dies gilt jedoch nicht, wenn die gleiche Tätigkeit verrichtet wird**)
- Es müssen „verleihfreie“ Zeiten gemeldet werden. Hierbei handelt es sich um Garantielohnzeiten. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit (mit Ausnahme von c) Zeiten des bezahlten Urlaubs oder Zeiten in denen der Mitarbeiter Guthabenstunden abbaut sind ausdrücklich keine verleihfreien Zeiten und müssen daher auch nicht gemeldet werden.

Wenn die Förderzeit inklusive der Nachbeschäftigungspflicht vorüber ist, erfragt die Agentur üblicherweise mittels eines Fragebogens die o. g. Tatsachen ab. Die Nachbeschäftigungspflicht ist der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nach dem Ende der regulären Förderzeit noch in Ihrem Unternehmen beschäftigt werden muss, um eine Rückzahlung der bereits gezahlten Fördermittel zu vermeiden; § 92 Abs. 2 SGBIII. Mittels dieses Fragebogens, der Schlusserklärung und später folgend die Weiterbeschäftigungserklärung, werden die im Antragsverfahren gemachten Angaben im Antragsverfahren überprüft und mit dem tatsächlichen Ablauf des Arbeitsverhältnisses verglichen. Es erfolgt genauer gesagt eine Prüfung, ob die o. g. Punkte, die zum Ausschluss einer Förderung beitragen, eingetreten sind. Nach der erfolgreichen Prüfung ist das Förderverfahren bei der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter abgeschlossen.

Das Verfahren zur Beantragung eines Eingliederungszuschusses verläuft bei der Deutschen Rentenversicherung ähnlich, da sie den gleichen gesetzlichen Bestimmungen unterliegen. Jedoch sind die Anliegen etwas unterschiedlich. So versucht die Agentur für Arbeit die Förderung zur Steuerung des Arbeitsmarktes einzusetzen und vermittlungsgеhemmte Personen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Während die Dt. Rentenversicherung eher die Integration von gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmern verfolgt. So sind die gestellten Fragenbögen letztlich nur im Detail unterschiedlich.

Fakt ist, dass viele Arbeitgeber sich diese Förderungen bei Neueinstellungen entgehen lassen. Dies betrifft gerade Personaldienstleister. Hier sind mehr Neueinstellungen zu verzeichnen als in anderen Branchen. Auch hinsichtlich der Qualifikation sind oft Minderleistungen der Arbeitnehmer zu den Einsätzen vorhanden; gerade bei Arbeitnehmern mit unstetem Lebenslauf.

Sollten Sie nun darüber nachdenken, diese Förderungen für Ihr Unternehmen zukünftig in Anspruch nehmen zu wollen, können wir Ihnen auf unserer Internetseite <http://www.bluework-solutions.de> weitere Informationen zu diesem Thema anbieten oder Sie melden sich direkt bei uns. Sicherlich können wir Ihnen bei diesem Thema helfen und das ausschließlich erfolgsabhängig, wenn Sie sich weiterhin auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren möchten, während Sie dennoch diese Förderungen in Anspruch nehmen.