

Aktenzeichen:	II-1225
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X914
Gültigkeit:	ab dem 04.07.2019

## **Arbeitsanleitung Nr. 092**

### **Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung im Rahmen der Freien Förderung**

#### **§ 16f SGB II - Freie Förderung**

(1) Die Agentur für Arbeit kann die Möglichkeiten der gesetzlich geregelten Eingliederungsleistungen durch freie Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erweitern. Die freien Leistungen müssen den Zielen und Grundsätzen dieses Buches entsprechen.

(2) Die Ziele der Leistungen sind vor Förderbeginn zu beschreiben. Eine Kombination oder Modularisierung von Inhalten ist zulässig. Die Leistungen der Freien Förderung dürfen gesetzliche Leistungen nicht umgehen oder aufstocken. Ausgenommen hiervon sind Leistungen für

1. Langzeitarbeitslose und

2. erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist,

bei denen in angemessener Zeit von in der Regel sechs Monaten nicht mit Aussicht auf Erfolg auf einzelne Gesetzesgrundlagen dieses Buches oder des Dritten Buches zurückgegriffen werden kann. Bei Leistungen an Arbeitgeber ist darauf zu achten, Wettbewerbsverfälschungen zu vermeiden. Projektförderungen im Sinne von Zuwendungen sind nach Maßgabe der §§ 23 und 44 der Bundeshaushaltsordnung zulässig. Bei längerfristig angelegten Förderungen ist der Erfolg regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

## **Zielsetzung**

Die Freie Förderung ist eine Ermessensleistung der aktiven Arbeitsförderung. Ermessen bedeutet, dass einerseits Spielraum für Entscheidungen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen besteht, dieser Rahmen aber auch entsprechend gestaltet und genutzt werden muss. In diesem Fall wird das Ermessen als Auswahlermessen ausgeübt.

Mit dem Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung (Hamburger Modell) sollen Anreize zur Schaffung und Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze und zur Qualifizierung von Beschäftigten bedarfsgerecht geschaffen werden, um die Aussichten von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) auf eine dauerhafte, sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit zu erhöhen.

Durch die Förderung über das Hamburger Modell sollen finanzielle Mehrbelastungen der eLb, die mit einer Arbeitsaufnahme in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis verbunden sind, ausgeglichen werden.

Das seit dem 01. Januar 2015 geltende Mindestlohngesetz (MiLoG) ist bei einer Förderung durch das Hamburger Modell zu beachten.

## **Allgemeiner Hinweis**

Paragrafen ohne Bezeichnung des Gesetzes sind solche des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II).

## Inhaltsverzeichnis

1. Fördervoraussetzungen .....	4
1.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen .....	4
1.2 Individuelle Voraussetzungen .....	4
1.3 Voraussetzungen beim Arbeitgeber .....	5
2. Antragsbearbeitung .....	6
2.1 Antragsverfahren .....	6
2.2 Zusammenarbeit mit dem ILC .....	7
3. Förderdauer .....	7
4. Förderhöhe .....	7
5. Ausschlussgründe .....	8
5.1 Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse .....	8
5.2 Keine Förderung gem. § 16g Abs. 2.....	9
6. Qualifizierung .....	9
7. Gültigkeit .....	10

Die Förderung mit dem Hamburger Modell basiert sowohl für eLb als auch für Arbeitgeber\*innen auf § 16f.

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

**Ermessensausübung**

## **1. Fördervoraussetzungen**

### **1.1 Allgemeine Fördervoraussetzungen**

Wenn eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht mit einem unveränderten Basisinstrument oder einer Kombination von unveränderten Basisinstrumenten erreicht werden kann, ist die freie Förderung nach dem Hamburger Modell möglich. Zu den vergleichbaren Basisinstrumenten zählen beispielsweise der Eingliederungszuschuss, das Einstiegsgeld und - bezüglich des Qualifizierungszuschusses - Leistungen aus dem Vermittlungsbudget sowie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung.

**Allgemeine  
Fördervoraussetzungen**

Notwendig ist hierbei eine individuelle Prognoseentscheidung, nach der in angemessener Zeit (innerhalb von sechs Monaten) ein Eingliederungserfolg voraussichtlich ohne die Förderung nach dem Hamburger Modell nicht erreicht werden kann.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung muss die/der eLb passive Leistungen nach dem SGB II durch das Jobcenter team.arbeit.hamburg beziehen.

Die/Der eLb

- muss langzeitarbeitslos i.S.d. § 18 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) sein (siehe Anlage 1),  
**oder**
- darf das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die berufliche Eingliederung muss aufgrund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert sein (drei Handlungsbedarfe müssen gegeben sein).

**Voraussetzungen eLb**

### **1.2 Individuelle Voraussetzungen**

Für die Förderung muss einer der folgenden Sachverhalte vorliegen:

- die/der eLb hat entweder keinen Schulabschluss oder keinen Berufsabschluss  
**oder**
- eine anerkannte Behinderung (Grad der Behinderung) liegt vor.

Sollte ein Berufsabschluss vorhanden sein, gilt die/der eLb dennoch als ungelernt, wenn

- sie/er seit mehr als vier Jahren eine an- oder ungelernte Tätigkeit verrichtet hat  
**oder**
- sie/er die erlernte Tätigkeit mehr als vier Jahre nicht mehr ausgeübt hat.

### 1.3 Voraussetzungen bei Arbeitgeber\*innen

Arbeitgeber\*innenseitige Voraussetzung für eine Förderung ist die schriftliche Erklärung der Arbeitgeber\*innen, dass

- die/der eLb zusätzlich eingestellt wird,
- aufgrund der beantragten Förderung im Betrieb keine Entlassungen vorgenommen wurden und keine Entlassungen angedacht sind,
- für die/den zu fördernde/fördernden eLb kein weiterer Zuschuss beantragt wird (keine Doppelförderung).

**Voraussetzungen  
Arbeitgeber\*innen**

Sollte die/der eLb bereits bei der Arbeitgeber\*in innerhalb der letzten zwei Jahre voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (Teil- oder Vollzeitbeschäftigung), muss jetzt eine Tätigkeit ausgeübt werden, die sich fachlich und inhaltlich deutlich von der vorherigen Tätigkeit unterscheidet.

Indikatoren hierfür sind z. B.

- Änderung des Kompetenzprofils,
- Wechsel des Aufgabengebietes,
- Wechsel von Lohn- und Gehaltsstrukturen oder
- Tätigkeitswechsel, da die vorherige Beschäftigung aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausgeübt werden kann.

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, sondern richtungsweisend für die Ermessensausübung.

#### **Anforderungen an die zu fördernden Beschäftigungsverhältnisse:**

Förderfähig sind sozialversicherungspflichtige, inländische Beschäftigungsverhältnisse, die nicht den gesetzlichen Bestimmungen gemäß Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) inkl. der dazugehörigen Rechtsverordnung widersprechen.

**Förderfähige  
Beschäftigungsverhältnisse**

Der Arbeitsvertrag muss für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten geschlossen werden.

Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden darf das monatliche sozialversicherungspflichtige zu versteuernde Bruttogehalt höchstens 2.500,00 Euro betragen. Die Entlohnung muss mindestens tariflich bzw. ortsüblich sein.

**Arbeitszeit/Gehalt**

Sonderzuwendungen (z.B. Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld, Überstundenvergütung) werden beim Bruttogehalt im Zuflussmonat berücksichtigt. Die Förderung muss temporär ausgesetzt werden, wenn das Bruttoarbeitsentgelt 2.500,00 Euro im Monat übersteigt.

Die Prüfung und die Rückforderung ggf. überzahlter Beträge erfolgt durch das IntegrationsleistungsCenter (ILC).

Das seit dem 01. Januar 2015 geltende MiLoG ist in der jeweils aktuellen Fassung zu beachten und der gesetzliche Mindestlohn in der jeweils aktuell festgesetzten Höhe ist einzuhalten. Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer\*innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Abs. 1

**Gesetzlicher Mindestlohn**

SGB III waren, muss der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gewährt werden.

Es wird empfohlen, bereits bei der Antragstellung das Vorliegen von Langzeitarbeitslosigkeit gem. § 18 Abs. 1 SGB III zu prüfen, das Ergebnis zu bescheinigen (BK-Vorlage „Prüfung von Langzeitarbeitslosigkeit nach MiLoG“) und in VerBIS zu dokumentieren. Sollte die Prüfung der Antragsunterlagen ergeben, dass der vertraglich vereinbarte Lohn unter dem Mindestlohn liegt, ist neben den tariflichen Ausnahmen spätestens dann das Vorliegen der Langzeitarbeitslosigkeit zu prüfen und das Ergebnis zu dokumentieren.

Bei Nichteinhaltung der Regelungen im MiLoG ist eine Förderung mit dem Hamburger Modell nicht möglich.

## **2. Antragsbearbeitung**

### **2.1 Antragsverfahren**

Die Förderung kann formlos sowohl durch Arbeitgeber\*innen als auch durch eLb beantragt werden. Wenn die Fördervoraussetzungen bei der/dem eLb vorliegen und der Ermessensgrundsatz umfangreich geprüft und nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert wurde, erfolgt die Ausgabe eines HAM-Förderschecks.

Bei der Dokumentation ist argumentativ darzustellen, dass andere eingliederungsorientierte Basisinstrumente nicht den angestrebten Erfolg herbeiführen.

Diese Prognose muss im Rahmen der Eingliederungsstrategie nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert werden. Gemeinsam mit den Verpflichtungen der/des eLb ist die Fördermöglichkeit in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen.

Da es sich beim Hamburger Modell um eine Ermessensleistung handelt, sind alle wesentlichen Verfahrensschritte und Entscheidungen aussagekräftig und nachvollziehbar zu begründen und in VerBIS zu dokumentieren.

Der HAM-Förderscheck hat eine Gültigkeit von vier Monaten ab Ausstellungsdatum. Der Arbeitsbeginn muss innerhalb von vier Monaten ab Ausstellungsdatum des HAM-Förderschecks erfolgen. Arbeitgeber\*in und eLb bestätigen mit ihren Unterschriften auf dem HAM-Förderscheck die Kenntnisnahme und Einhaltung der Förderbedingungen.

Nach Eingang des HAM-Förderschecks prüft die Integrationsfachkraft (IFK) die Fördervoraussetzungen anhand der „Stellungnahme - Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung“ und entscheidet über das Förderbegehren. Die Stellungnahme ist in der BK-Vorlagenauswahl (Lokale Vorlagen -> team.arbeit.hamburg -> Vermittlung) hinterlegt. Die positive oder negative Förderentscheidung ist an der Stellungnahme in der E-AKTE durch die IFK mit einem Verfügungspunkt zu versehen. Der Vorgang ist vollständig per Bearbeitungsauftrag in der E-AKTE an das ILC zur Bescheiderstellung weiterzuleiten. Die Dokumentation der Förderleistung in COSACH erfolgt durch die IFK. Die Unterlagen sind nur vollständig an das ILC zu übersenden.

**HAM-Förderscheck /  
Dokumentation**

**Gültigkeit**

## **2.2 Zusammenarbeit mit dem ILC**

### **Bewilligung**

Folgende vollständig ausgefüllten Unterlagen sind per E-AKTE an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X914):

- HAM-Förderscheck (unterschrieben von beiden Vertragsparteien)
- Arbeitsvertrag (unterschrieben von beiden Vertragsparteien)
- Stellungnahme-Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung; diese ist mit einer Verfügung durch die IFK zu versehen

### **Ablehnung**

Ablehnungsbescheide werden durch das ILC erstellt. Für die Erstellung eines Ablehnungsbescheides ist es erforderlich, dass die IFK dem ILC eine detailliert rechtlich begründete Stellungnahme zur Verfügung stellt. Aus der Stellungnahme müssen die Gründe hervorgehen, die im Rahmen des Ermessens zu einer Ablehnung geführt haben.

Folgende vollständig ausgefüllten Unterlagen sind per E-AKTE an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X914):

- Stellungnahme-Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung; diese ist mit einer Verfügung durch die IFK zu versehen
- ggf. vorliegender HAM-Förderscheck
- ggf. vorliegender Arbeitsvertrag

Erhält die IFK Kenntnis von einer vorzeitigen Beendigung eines geförderten Beschäftigungsverhältnisses, ist das ILC umgehend davon zu unterrichten.

**Vorzeitige Beendigung**

## **3. Förderdauer**

Die Förderung erfolgt für maximal zwölf Monate. Wird ein Förderantrag nach Beschäftigungsbeginn gestellt, erfolgt die Förderung ab dem Datum der Antragstellung. Der Förderumfang reduziert sich entsprechend um den vom Arbeitsbeginn bis zum Tag der Antragstellung vergangenen Zeitraum. § 37 findet für das Hamburger Modell Anwendung. Die Förderung wird temporär ausgesetzt, falls kein Arbeitsentgelt (beispielsweise wegen Krankengeldbezuges) gezahlt wird. Die Förderdauer nach dem Hamburger Modell verlängert sich dadurch nicht.

Für zu Unrecht gewährte Förderzuschüsse besteht die Verpflichtung der Rückzahlung.

Die Leistungen für die/den eLb werden nicht auf die passiven Leistungen nach dem SGB II angerechnet (vgl. § 11a).

**Förderdauer  
zwölf Monate**

## **4. Förderhöhe**

Die Förderhöhe ist abhängig von der im Arbeitsvertrag dokumentierten wöchentlichen Arbeitszeit. Sie beträgt bei

- Vollzeit (ab 35 Stunden) jeweils 400,00 Euro monatlich für Arbeitgeber\*innen und eLb, bei
- Teilzeit (25 bis unter 35 Stunden) jeweils 290,00 Euro monatlich für Arbeitgeber\*innen und eLb und bei

**Grundförderung**

- Teilzeit (15 bis unter 25 Stunden) jeweils 175,00 Euro monatlich für Arbeitgeber\*innen und eLb.

Mit einer zusätzlichen Förderung für Erziehende und für eLb mit einer Schwerbehinderung besteht ein besonderer Anreiz für die Beschäftigungsaufnahme.

**Zusätzliche Förderung  
für erziehende eLb**

Die zusätzliche arbeitgeber\*innenseitige Förderung für Erziehende beträgt bei

- Vollzeit (ab 35 Stunden) plus 180,00 Euro für Arbeitgeber\*innen (Förderbetrag Arbeitgeber\*in gesamt: 580,00 Euro),
- Teilzeit (25 bis unter 35 Stunden) plus 175,00 Euro für Arbeitgeber\*innen (Förderbetrag Arbeitgeber\*in gesamt: 465,00 Euro) und
- Teilzeit (15 bis unter 25 Stunden) plus 170,00 Euro für Arbeitgeber\*innen (Förderbetrag Arbeitgeber\*in gesamt: 345,00 Euro).

Die zusätzliche eLb-seitige Förderung für Erziehende beträgt

- für jedes minderjährige Kind in der Bedarfsgemeinschaft (BG) plus 80,00 Euro.

Des Weiteren beträgt die Förderung nochmals

- plus 80,00 Euro, wenn in der BG nur eine erziehende Person lebt (eLb ist allein erziehend).

Die zusätzliche arbeitgeber\*innenseitige Förderung für eLb mit einer Schwerbehinderung (= ab Grad der Behinderung (GdB) von 50) beträgt bei einem

**Zusätzliche Förderung  
für schwerbehinderte  
eLb**

- GdB von 50 bis 60 sowie Gleichstellung plus 30% der Grundförderung der Arbeitgeber\*in,
- GdB von 70 bis 80 plus 50% der Grundförderung der Arbeitgeber\*in oder
- GdB von 90 bis 100 plus 70% der Grundförderung der Arbeitgeber\*in.

Für eLb, die zum Zeitpunkt des Beginns der Förderung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und einen GdB ab 50 hat oder gleichgestellt ist, erfolgt für die Arbeitgeber\*in eine um 120,00 Euro monatlich erhöhte Förderung.

Die Kumulation von zusätzlichen Förderungen „erziehende eLb“ und „schwerbehinderte eLb“ ist unzulässig. Sofern die Voraussetzungen für beide zusätzlichen Förderungen vorliegen, ist in der Höhe zu fördern, die die höhere Förderung ermöglicht.

**Keine Kumulation**

## **5. Ausschlussgründe**

### **5.1 Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse**

Beschäftigungsverhältnisse mit folgenden Inhalten sind nicht förderfähig:

**Ausschlussgründe**

- Beschäftigungsverhältnisse mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden.
- Beschäftigungsverhältnisse, die von vornherein für einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten eingegangen werden.
- Beschäftigungsverhältnisse, die der Ausbildung dienen – Volontariate, Trainee-Programme, Praktika - sowie öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. Dies gilt auch für Arbeitsaufnahmen bei der Agentur für Arbeit, der



Freien und Hansestadt Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg (Eingeförderung).

- Beschäftigungsverhältnisse auf Provisionsbasis.
- Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatt\*innen, Lebenspartnerschaften, Verwandten und Verschwägerten sowie Arbeitsverhältnisse mit Unternehmen, an denen die/der eLb Eigentumsanteile hält.
- Beschäftigungsverhältnisse mit einer Entlohnung, die nicht mindestens tariflich bzw. ortsüblich ist.

Im Weiteren:

- Bei einem Wechsel der Arbeitgeber\*in (nicht: Betriebsübergang nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch) ist eine Übertragbarkeit der Förderung ausgeschlossen.
- Eine Kumulation mit anderen Förderungen ist ausgeschlossen.

## **5.2 Keine Förderung gem. § 16g Abs. 2**

Das Hamburger Modell ist ein Instrument zur Aufnahme einer Beschäftigung.

Entsprechend kommt eine Anwendung im Rahmen des § 16g Abs.2 nicht in Betracht. Hier geht es um die Stabilisierung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses während der Probezeit, längstens für sechs Monate.

## **6. Qualifizierung**

Mit dem Bewilligungsbescheid kann die Arbeitgeber\*in für die/den neu eingestellte/n eLb einen Qualifizierungszuschuss für ggf. erforderliche Weiterbildungen und Qualifizierungen bis max. 2.000,00 Euro beantragen.

Dieser Zuschuss muss vor Beginn der Qualifizierungsmaßnahmen und kann nur innerhalb des Förderzeitraums durch die/den eLb mit einer Stellungnahme der Arbeitgeber\*in oder durch die Arbeitgeber\*in direkt beantragt werden. Die Kostenerstattung erfolgt im Rahmen des Weiterbildungsbonus über Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Alle Fragen zur Qualifizierung sind an zwei P PLAN:PERSONAL GmbH zu richten. Der Antrag ist zu stellen bei:

**zwei P PLAN:PERSONAL GmbH**  
**Wendenstraße 493**  
**20537 Hamburg**  
**Telefon-Nr. 040-21112-536**  
**E-Mail: [info@weiterbildungsbonus.net](mailto:info@weiterbildungsbonus.net)**

### **Ausgeschlossen von der Kostenerstattung sind:**

- Kosten für eine medizinisch-psychologische Untersuchung (MPU)
- Kosten für die Wiedererlangung der Fahrerlaubnis nach vorübergehendem Entzug
- Kosten für die Erlangung des Personenbeförderungsscheins
- Kosten für eine betriebsübliche Einarbeitung

**7. Gültigkeit**

Die o.g. Förderbedingungen gelten für alle Antragstellungen und Beschäftigungsverhältnisse ab dem 01.07.2019.

**Anlage 1:**

**§ 18 SGB III Langzeitarbeitslose**

(1) Langzeitarbeitslose sind Arbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 SGB III sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.

(2) Für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen, bleiben folgende Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren unberücksichtigt:

1. Zeiten einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung oder zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch,
2. Zeiten einer Krankheit, einer Pflegebedürftigkeit oder eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
3. Zeiten der Betreuung und Erziehung aufsichtsbedürftiger Kinder oder der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger,
4. Zeiten eines Integrationskurses nach § 43 des Aufenthaltsgesetzes oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a des Aufenthaltsgesetzes sowie Zeiten einer Maßnahme, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation, für die Erteilung der Befugnis zur Berufsausübung oder für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erforderlich ist,
5. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bis zu einer Dauer von insgesamt sechs Monaten,
6. Zeiten, in denen eine Beschäftigung rechtlich nicht möglich war und
7. kurze Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit ohne Nachweis  
(z.B. mangelnde Verfügbarkeit max. 6 Wochen, jeweils separat zu betrachten).

(3) Ergibt sich der Sachverhalt einer unschädlichen Unterbrechung üblicherweise nicht aus den Unterlagen der Arbeitsvermittlung, so reicht Glaubhaftmachung aus.

Erläuterungen zu § 18 Absatz 1

§ 18 Abs. 1 S. 2 SGB III steht im Zusammenhang mit § 22 Abs. 4 MiLoG. Dieser besagt, für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmer\*innen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des SGB III waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Bei Nicht-Einhaltung des Mindestlohngesetzes ist also die Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) nach § 18 Abs. 1 SGB III zu prüfen.

Als Zeiten sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit gelten beispielsweise Urlaub, die kurzfristig verzögerte Arbeitslosmeldung nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit, die kurzzeitige Betreuung von Kindern oder Pflege naher Angehöriger, die Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder sonst im öffentlichen Interesse liegt und die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Erläuterung zu § 18 Absatz 2

Personen, die allein auf Grund §53a (2) SGBII arbeitssuchend geführt werden, gelten im Kontext der Erbringung von Eingliederungsleistungen weiterhin als arbeitslos. Entsprechend sind diese unschädlich für die Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit.

Erläuterung zu § 18 Absatz 1 und 2:

Durch den Europäischen Sozialfond (ESF) geförderte Maßnahmen

Durch die Änderung des § 18 Abs. 2 Nr. 4 SGB III wird klargestellt, dass Zeiten eines Integrationskurses nach § 43 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) oder einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach § 45a AufenthG Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit sind, die für Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzende Leistungen unberücksichtigt bleiben. Dies gilt entsprechend für Zeiten einer Maßnahme auf der Grundlage des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung im Bereich des Bundes, welches mit der Sprachförderung nach § 45a AufenthG abgelöst wird und bis Ende des Jahres 2017 befristet ist und insoweit nicht ausdrücklich in die Regelung aufgenommen wurde. Die Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit in Bezug zu MiLog wurde nicht geändert, so dass hier diese Maßnahmen eine schädliche Unterbrechung darstellen.

Beispiel zur Berechnung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) nach §18 SGB III

Beispiel zur Berechnung LZA nach §18 SGB III

Lebenslauf Zeiten		Berechnung für Leistungen Absatz 2	Alo-Zählzeiten	Summe	Berechnung zu MiloG Absatz 1 Satz 2	Alo-Zählzeiten	Summe
↑ Prüfung immer rückwärts vom heutigen Tag	<b>Svpfl. Arbeit &gt; 6 Monate</b>	01.01.09 - 31.12.11	wäre schädli. Unterbrechung	0	0	wäre schädli. Unterbrechung	
	<b>I-Kurs</b>	01.01.12 - 29.02.12	unschädli. Unterbrechung	0	0	wäre schädli. Unterbrechung	
	<b>arbeitslos</b>	01.03.12 - 30.06.12	Alo Zählzeit	122	398	wäre Zählzeit	
	<b>Svpfl. Arbeit &lt; 6 Monate</b>	01.07.12 - 31.07.12	unschädli. Unterbrechung	0	276	wäre schädli. Unterbrechung	
	<b>arbeitslos</b>	01.08.12 - 30.09.12	Alo Zählzeit	61	276	wäre Zählzeit	
	<b>in FbW</b>	01.10.12 - 31.03.13	unschädli. Unterbrechung	0	215	schädli.Unterbrechung*	0
	<b>erkrankt &lt; 6 Wochen</b>	01.04.13 - 30.04.13	unschädli. Unterbrechung	0	215	Alo Zählzeit	30
	<b>arbeitslos</b>	01.05.13 - 31.08.13	Alo Zählzeit	123	215	Alo Zählzeit	123
	<b>in MAT</b>	01.09.13 - 30.09.13	unschädli. Unterbrechung	0	92	Alo Zählzeit	30
	<b>arbeitslos</b>	01.10.13 - 31.12.13	Alo Zählzeit	92	92	Alo Zählzeit	92
	<b>Heute</b>	01.01.2014	Beginn FAV (Frage: liegt LZA vor?)			Arbeitsaufnahme (Frage: muss MiLohn gezahlt werden?)	
		Ergebnis: Die Kundenperson erfüllt heute die Kriterien für Leistungen, die Langzeitarbeitslosigkeit nach Absatz 2 voraussetzen.			Ergebnis: *Die Rückwärtsbetrachtung läuft <b>nur bis zur ersten</b> schädlichen Unterbrechung. Da von heute rückwärts keine 365 Tage Arbeitslosigkeit erreicht sind, muss die Kundenperson mindestens den Mindestlohn erhalten.		