

Ergänzende Förderbedingungen

Landeszuschuss für kleine und mittlere Unternehmen“

1. Förderungszweck / Ziel

- (1) Das Land Berlin gewährt Zuschüsse für die Schaffung von zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen für
 - a) Arbeitslose, die mindestens 6 Monate arbeitslos gemeldet sind,
 - b) Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Empfangende, die abhängig in Vollzeit und Teilzeit beschäftigt sind, einschließlich geringfügig Beschäftigter sowie Selbständige.
 - c) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem ehemaligen Bundesprogramm Bürgerarbeit und aus anderen Bundesprogrammen der Beschäftigungsförderung, aus Förderung von Arbeitsverhältnissen (FAV) nach § 16 e SGB II und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus anderen Arbeitsgelegenheiten nach § 16 d SGB II,
- (2) Ein Rechtsanspruch des Antragstellers auf Gewährung des Zuschusses besteht nicht. Vielmehr entscheidet die Bewilligungsstelle im Rahmen der verfügbaren Mittel.

2. Fördervoraussetzungen

- (1) Antragsberechtigt für Zuschüsse sind privatrechtliche „Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen“ gemäß Definition der Europäischen Union. Darunter fallen alle Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und höchstens 50 Mio. EUR Jahresumsatz oder einer Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR. Für die Berechnung dieser Schwellenwerte ist maßgeblich, ob das antragstellende Unternehmen eigenständig ist oder ob Verflechtungen mit anderen Unternehmen vorliegen. Für die Einstufung als KMU hat der Antragsteller daher eine Selbsterklärung mit Angaben über verbundene Unternehmen und Partnerunternehmen abzugeben. Die Betriebsstätte muss in Berlin liegen. Die Förderung von juristischen Personen des öffentlichen Rechts ist ausgeschlossen.
- (2) Die Anzahl der je Unternehmen zu fördernden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist abhängig von der durchschnittlichen Zahl der regelmäßig Beschäftigten im Zeitraum von 12 Monaten vor der Antragstellung. Es können maximal gefördert werden:
 - a) 1 Person für Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigten,
 - b) 2 Personen für Unternehmen mit 6 bis 19 Beschäftigten,
 - c) 4 Personen für Unternehmen mit 20 bis 39 Beschäftigten,
 - d) 5 Personen für Unternehmen mit 40 bis 250 Beschäftigten.
- (3) 6 Monate vor Förderbeginn darf in derselben Betriebsabteilung des Unternehmens bzw. in dem Gewerk, in dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eingestellt werden soll, keine betriebsbedingte Kündigung oder betriebsbedingte fehlende Übernahme eines/einer Auszubildenden erfolgt sein. Erfolgen während des Förderzeitraumes betriebsbedingte Kündigungen und wird durch diese die Anzahl der Beschäftigten in derselben Betriebsabteilung bzw. im selben Gewerk kleiner oder bleibt genauso groß wie zu Beginn der Förderung, sind die Zuschussleistungen von diesem Zeitpunkt an einzustellen.

- (4) Die Förderung ist ausgeschlossen,
- a) wenn für dieselbe Arbeitnehmerin/denselben Arbeitnehmer Lohnkostenzuschüsse nach dem Zweiten oder Dritten Sozialgesetzbuch (SGB II/III) oder Lohnkostenzuschüsse aus anderen vom Land Berlin finanzierten Förderinstrumenten gewährt werden,
 - b) für Personen, die an dem einstellenden Betrieb finanziell beteiligt sind oder die als Geschäftsführerin/Geschäftsführer tätig sind bzw. werden sollen oder für Ehegatten bzw. Verwandte 1. Grades der Unternehmensinhaberin/des Unternehmensinhabers (bei Gesellschaften, der Gesellschafter oder die Geschäftsführerin/der Geschäftsführer).
- (5) Der Arbeitgeber hat Änderungen, die Einfluss auf die Förderung haben, insbesondere die Lösung des Arbeitsverhältnisses oder die Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit, unverzüglich der Bewilligungsstelle anzuzeigen.
- (6) Die Förderung wird für ein zusätzliches sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden wöchentlich gewährt (gilt beim Personenkreis nach 1 b) auch bei vorheriger Beschäftigung beim Arbeitgeber). Das Arbeitsverhältnis muss für mindestens ein Jahr geschlossen werden. Das Bruttoarbeitsentgelt des geförderten Arbeitnehmers muss mindestens 1.341 € betragen.
- (7) Förderungsfähiger Personenkreis nach 1. a)
Die Zeit der Arbeitslosigkeit bei einer Berliner Arbeitsagentur oder einem Berliner Jobcenter muss mindestens 6 Monate betragen.
- Förderungsfähiger Personenkreis nach 1. b):
Erwerbstätige Arbeitslosengeld II Empfänger/innen, die abhängig in Vollzeit und Teilzeit beschäftigt sind, einschließlich geringfügig Beschäftigter sowie Selbständige. Dieser Personenkreis wird auch als „Ergänzer“ bezeichnet.
- Förderungsfähiger Personenkreis nach 1. c):
Die/der einzustellende Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer muss vor Arbeitsaufnahme bzw. vor Abschluss des Arbeitsvertrages Teilnehmer einer der genannten Maßnahmen gewesen sein.
- (8) Folgende Zeiten sind Zeiten der Arbeitslosigkeit gleichgestellt:
Zeiten der Beschäftigung in geförderten Beschäftigungsmaßnahmen des 2. Arbeitsmarktes, und in geförderten beruflichen Bildungsmaßnahmen.
- (9) Die geforderte Zeit der Arbeitslosigkeit bzw. die dieser gleichgestellten Zeit ist durch eine Bescheinigung der Arbeitsagentur/des Jobcenter nachzuweisen.
- (10) Frauen sollen besonders berücksichtigt werden. Der Anteil der geförderten Frauen soll mindestens ihrem Anteil an den Arbeitslosen entsprechen.

3. Art, Umfang und Höhe des Lohnkostenzuschusses

- (1) Der Lohnkostenzuschuss wird nach folgender Übersicht, gestaffelt nach Bruttoarbeitslohn und der Dauer des Arbeitsvertrages gewährt:

Bruttoarbeitslohn in Euro	1.341 € - 1.500 €	1.501 € - 1.700 €	1.701 € - 1.900 €	mehr als 1.900 €
Vertragsdauer				
Mindestens 12 Monate	2.500 €	3.000 €	3.500 €	4.000 €
Mehr als 12 bis 24 Monate	5.000 €	6.000 €	7.000 €	8.000 €
unbefristet	8.000 €	9.000 €	10.000 €	12.000 €

Der Lohnkostenzuschuss wird bei befristeten Arbeitsverhältnissen für die Dauer der Befristung gewährt. Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen wird der Lohnkostenzuschuss für die Dauer von 30 Monaten gewährt.

- (2) Anträge können nur solange bewilligt werden, wie Haushaltsmittel dafür zur Verfügung stehen.
- (3) Anspruch auf Förderung besteht nur nach Maßgabe der verfügbaren Haushaltsmittel.

4. Rückzahlungspflicht, Neubesetzung und Leistungseinstellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Der Zuschuss ist zurückzuzahlen, wenn
 - a) die Fördermittelvergabe aufgrund von falschen oder unvollständigen Angaben des Fördermittelempfängers im Antrag oder bei der Nachweisung zustande gekommen ist,
 - b) eine der in Abschnitt 2. (Fördervoraussetzungen) näher bezeichneten Fördervoraussetzung nicht vorgelegen hat oder die Fördervoraussetzung nach Abschnitt 2 Abs. 6 nachträglich weggefallen ist,
 - c) der Nachweis der Verwendung gem. Abschnitt 5 (4) nicht ordnungsgemäß geführt wird,
 - d) der Antragsteller den Fördermittelanspruch entgegen dieser Vereinbarung abtritt,
 - e) eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer während des Förderzeitraumes aus Gründen ausscheidet, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.

Will der Arbeitgeber geltend machen, die Beendigung nicht zu vertreten zu haben, so hat er dies der Bewilligungsstelle binnen einer Frist von einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nachzuweisen.

- (2) Die Höhe der Rückzahlung ergibt sich wie folgt:

Bei einem Ausscheiden während der Förderzeit ist die Hälfte des gewährten Zuschusses zurückzuzahlen.

- (3) Der Arbeitsplatz ist für die Restlaufzeit wiederzubeseetzen oder der Lohnkostenzuschuss ist einzustellen, wenn
 - a) die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer selbst kündigt,

- b) der Arbeitgeber berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen,
- c) der Arbeitgeber innerhalb der vereinbarten Probezeit wegen Nichteignung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis kündigt.

5. Antragsverfahren

- (1) Die Antragstellung erfolgt schriftlich durch den Arbeitgeber bei der Bewilligungsstelle.

Werden die Nachweise zur Förderberechtigung nicht binnen zwei Monaten nach Antragstellung vollständig erbracht, so kann die Bewilligungsstelle den Antrag endgültig abweisen. Eine Abtretung des Förderungsanspruchs ist ausgeschlossen.

- (2) Der Antrag muss vor Förderbeginn gestellt werden.
- (3) Die Bewilligungsstelle entscheidet nach Maßgabe der Bestimmungen unter Abschnitt 2. (Fördervoraussetzungen) in der Reihenfolge des Antragseingangs über den Antrag und erteilt dem Arbeitgeber einen Zuwendungsbescheid, aus dem Höhe und Dauer der Förderung hervorgehen. Der Bescheid kann Auflagen und Bedingungen enthalten. Für den Nachweis, dass 6 Monate vor Förderbeginn kein/e Arbeitnehmer/-in entlassen wurde, ist eine wahrheitsgemäße Erklärung des Arbeitgebers erforderlich.
- (4) Für die Auszahlung der Fördermittel kann der Arbeitgeber zwischen 2 Varianten wählen.

1. Variante

Jeweils nach Ablauf von 3 Monaten hat der Fördermittelempfänger als Verwendungsnachweis eine Kopie der durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer eigenhändig unterzeichneten monatlichen Gehaltsabrechnungen und der entsprechenden Zahlungsbelege für die bezuschussten Arbeitsverhältnisse bei der Bewilligungsstelle einzureichen. Die Fördermittel werden nachträglich nach Vorlage und Prüfung der Verwendungsnachweise vierteljährlich ausgezahlt. Bei unbefristet geschlossenen Arbeitsverhältnissen wird der Förderbetrag in 9 Teilbeträge aufgeteilt, wobei der letzte Teilbetrag nach Ablauf des 30. Monats der Beschäftigung nach Vorlage und Prüfung des Verwendungsnachweises ausgezahlt wird.

2. Variante

Der Lohnkostenzuschuss kann bei Vorlage einer Bankbürgschaft in einer Summe ausgezahlt werden. Am Ende des Förderzeitraumes hat der Fördermittelempfänger/die Fördermittelempfängerin als Verwendungsnachweis eine Kopie der durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer eigenhändig unterzeichneten monatlichen Gehaltsabrechnungen und der entsprechenden Zahlungsbelege für die bezuschussten Arbeitsverhältnisse bei der Bewilligungsstelle einzureichen.

6. Erfolgskontrolle

Mit der Förderung ist die Eingliederung der in Unternehmen beschäftigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter im 1. Arbeitsmarkt vorgesehen. Die Bewilligungsstelle hat nach Ablauf von 12 Monaten und nochmals nach Ablauf von 24 Monaten nach Beendigung der Förderung den Verbleib der geförderten Arbeitnehmer zu prüfen. In der Verbleibsuntersuchung soll erfasst werden, ob die Geförderten im gleichen Betrieb oder in einem andern Unternehmen beschäftigt oder als Selbständige tätig sind.