

# Die Lohnkosten **SENKEN**

Gute Mitarbeiter sind teuer. Doch der Staat hilft: Jeder neue Mitarbeiter, der arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet ist, ist potenziell förderfähig. Wie Sie ganz einfach an die Zuschüsse von bis zu 50 Prozent der Lohnkosten kommen.

Autorin **Yvonne Döbler**

**R**eingeht, zugehört, umgesetzt – Andreas Mertl, Dachdeckermeister aus Kirchdorf an der Amper, beteiligt seit einem Jahr das Arbeitsamt an seinen Lohnkosten. Und das kam so: „Ich habe bei einem Podcast gehört, dass es Anbieter gibt, die für mich die Fördermöglichkeiten für neue Mitarbeiter prüfen. Bezahlen muss ich den Service nur, wenn ich Zuschüsse bekomme. Das fand ich super, weil es für mich ein risikoloses Modell ist“, erzählt er.

### DIE WICHTIGSTEN FÖRDERPROGRAMME

Rund 3.500 Förderprogramme gibt es in Deutschland für Unternehmer – ein Dschungel, in dem es sich schwer zurecht finden lässt. Wer sich auf die Personalkosten konzentriert, grenzt die Programmanzahl ein und muss dann nur noch dieses kennen: den Eingliederungszuschuss. Er wird für förderungsbedürftige Mitarbeiter gewährt. Dazu gehören Langzeitarbeitslose und jeder Bewerber um die gleiche Stelle, der Nachteile hat, die einen Extraaufwand für den Arbeitgeber bedeuten (siehe Kasten unten). Wichtig: Auch eine Teilzeitkraft ist grundsätzlich förderungsfähig, wenn sie mindestens 15 Wochenstunden arbeitet. Und sogar wer von einem Minijob in ein festes Anstellungsverhältnis übernommen

wird, ist förderfähig. Grundsätzlich sollte der Mitarbeiter so lange weiterbeschäftigt werden, wie der Zeitraum der Förderung war (Nachbeschäftigungszeit).

Ein Beispiel: Erhält ein Unternehmer für einen Mitarbeiter für sechs Monate 50 Prozent des Gehalts, muss der Mitarbeiter mindestens weitere sechs Monate nach Ende der Förderung beschäftigt werden. Aber: Kündigt ein Arbeitgeber während des Förderzeitraums oder der Nachbeschäftigungszeit dem Mitarbeiter, ist der Arbeitgeber meist zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichtet. Die Summe ist jedoch auf die Hälfte des Förderbetrages und maximal auf die in den letzten zwölf Monaten vor Beschäftigungsende geleistete Förderung begrenzt.

### AUS- UND WEITERBILDUNG IM FOKUS

Auch für Aus- und Weiterbildung bietet das Arbeitsamt Förderprogramme an, dabei ist der Topf für die Azubis besonders einfach zu nutzen – Arbeitgeber müssen dafür nur ein einziges Formular ausfüllen. Wer einen Praktikanten einstellt und ihn sozialversicherungspflichtig beschäftigt, kann das Programm Einstiegsqualifizierung nutzen. Und wer Erwachsene ab 25 Jahre dabei unterstützt, einen Berufsabschluss zu erreichen, darf meist in den

Topf ‚Zukunftsstarter‘ greifen: Betriebe, die gering qualifizierte Beschäftigte, Berufsrückkehrer oder Umschüler ausbilden, erhalten die staatliche Förderung. Zudem zahlt das Arbeitsamt Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während laufender Qualifizierungsmaßnahmen für gering qualifizierte oder ältere Arbeitnehmer. Jedes Bundesland hat zusätzlich eigene Förderprogramme – Kammern, Landesförderinstitute oder Arbeitsministerium sind die richtigen Ansprechpartner.

### DEN ANTRAG STELLT EIN ANDERER

Der Staat schenkt Unternehmern also Geld – wenn die Voraussetzungen je Förderprogramm erfüllt und der Antrag richtig gestellt worden ist. Doch diese administrative Hürde schreckt viele Unternehmer ab: Sehr viel komplizierter Papierkram bei unsicherer Förderzusage. „Das war der Grund, warum ich mich nie um Zuschüsse bemüht hatte“, erzählt auch Dachdeckermeister Mertl. Und es gibt einen weiteren Grund, warum viele Handwerker die Förderung nicht nutzen: „Sie wissen schlicht nicht, dass es sie gibt“, sagt Lars Gräfe. Er war elf Jahre bei der Bundesagentur für Arbeit (Arge) in leitender Funktion beschäftigt. „Nur 33 Prozent Unternehmen in Deutschland suchen den Kontakt zur Agentur, da wird viel Geld verschenkt“, weiß er.

## Wissenswertes zum Eingliederungszuschuss

**Wer Menschen einstellt, die erschwerte Bedingungen für die Vermittlung haben, erhält Zuschüsse vom Staat. Erschwerte Bedingungen können fehlende Qualifikationen, zeitliche Einschränkungen wegen der Kinderbetreuung oder körperliche Einschränkungen sein.**

### Antragstellung und Entscheidung

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Eingliederungszuschüsse. Der zuständige Sachbearbeiter bei der Agentur für Arbeit/Jobcenter entscheidet nach eigenem Ermessen, ob er einen erschwerten Vermittlungsbedarf erkennt und einen Zuschuss gewährt. Die frei zu formulierende Begründung für den Antrag muss den Förderbedarf verständlich erklären und den Sachbearbeiter davon überzeugen, dass er zur beruflichen Eingliederung des Arbeitnehmers erforderlich ist.

### Höhe und Dauer der Förderung

Auch die Höhe und die Förderdauer legt der Sachbearbeiter nach Einzelfallprüfung fest. Dabei bewegt er sich im Rahmen von bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts für bis zu zwölf Monate. Basis ist der Nettolohn, den der Arbeitgeber zahlt, plus 20 Prozent pauschalierte Sozialversicherungsbeiträge.

### Erweiterte Fördermöglichkeiten

Künftige Angestellte, die älter als 50 Jahre sind, können mit bis zu 50 Prozent für bis zu 36 Monate gefördert werden.

Bei behinderten und schwerbehinderten Menschen kann die Förderhöhe bis zu 70 Prozent und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen. Nach Ablauf von zwölf Monaten mindert sich der Eingliederungszuschuss um 10 Prozentpunkte. Eine Minderung auf weniger als 30 Prozent der Bemessungsgrundlage nimmt das Amt aber nicht vor.

Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen kann die Förderdauer auf bis zu 60 Monate und ab dem vollendeten 55. Lebensjahr auf bis zu 96 Monate verlängert werden. Der Eingliederungszuschuss mindert sich nach Ablauf von 24 Monaten um 10 Prozentpunkte jährlich. Es erfolgt aber keine Minderung auf weniger als 30 Prozent der Bemessungsgrundlage.

### FÖRDERMITTELBERATER NUTZEN

Darin sah er vor 2,5 Jahren seine Chance zur Selbstständigkeit: Zusammen mit Philip Jung gründete er eine Fördermittelagentur, die sich auf die Beantragung von Eingliederungszuschüssen konzentriert. „Wir beantragen für unsere Kunden die staatlichen Fördergelder und werden dafür nur bezahlt, wenn eine Förderzusage erfolgt“, erklärt er.

Was Gräfe & Jung für ihre Kunden tun: Sie prüfen, ob der künftige Arbeitnehmer bei der Arbeitsagentur gemeldet ist. Dann schauen sie sich den Lebenslauf und die Stellenbeschreibung an. „Wir analysieren also, was der künftige Mitarbeiter kann und was er nicht kann. Daraus entsteht der Freitext, der die Agentur überzeugen soll, ihn zu fördern“, erklärt Gräfe. Der Freitext ist wichtig, denn es gibt keinen Rechtsanspruch auf die Förderung. Der Sachbearbeiter entscheidet nach eigenem Ermessen, ob er einen Arbeitnehmer bezuschusst. „Umso besser der Freitext, desto wahrscheinlicher die Förderzusage“, sagt Jung. Der Unternehmer war unter anderem Mitinha- >

ber einer Zeitarbeitsfirma und kennt sich gut aus: „Ich kann aus Lebensläufen, den Brüchen darin und aus den Stellenbeschreibungen alle wichtigen Informationen ziehen – das hilft, um Förderzusagen zu erhalten“, erzählt er.

### DIE RICHTIGE BERATERWAHL

Wer ‚Fördermittelberater‘ googelt, erhält eine Vielzahl an Dienstleistern. Doch es gibt deutliche Unterschiede. So rufen einige Berater einen Tagessatz von 800 Euro auf und werben damit, dass das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) diese Summe mit bis zu 90 Prozent fördert. Doch Achtung: Nicht jeder Berater ist förderfähig. Und auch die BAFA-Förderung muss beantragt werden, was ein Extra-Aufwand ist.

Wer Lohnkosten ohne Verwaltungsaufwand sparen möchte, nutzt besser einen Berater, der nur dann Geld erhält, wenn der Unternehmer Zuschüsse bekommt. Und wer sich gerne selbst um die Förderung bemüht, kann sich Unterstützung bei seiner Handwerkskammer holen: „Wir beraten, wir zeigen welche Fördermittel es gibt und wir helfen bei der Beantragung“, sagt Christiane Engelhardt von der Handwerkskammer Hamburg. Doch das Handling verbleibt beim Unternehmer.

Bei Gräfe und Jung bekommen 20 Prozent der gewährten Fördersumme – im Gegenzug ist der Arbeitgeber von al-

len Aufgaben im Zusammenhang mit der Förderung entbunden. „Wenn wir den Bewilligungsbescheid erhalten, schreiben wir die Rechnung. Ist der Betrag relativ hoch, bieten wir eine monatliche Zahlungsweise an“, erklärt Philip Jung. Bei besonders hoher Förderung über einen längeren Zeitraum, splitten die Gräfe & Jung ihre Rechnung: „Kündigt der Mitarbeiter nach kurzer Zeit, würde der Unternehmer sonst mehr zahlen, als er erhalten hat, das wollen wir nicht“, so Gräfe.

Tipp: Prüfen Sie vor der Beauftragung eines Beraters die Gesamtkosten und alle Serviceleistung die der Anbieter übernimmt – und fragen Sie, wie viel Eigenaufwand bei ihnen verbleibt.

### VIEL SPARPOTENZIAL

Andreas Mertl hat der Dienst von Gräfe und Jung eine Förderung von 40 Prozent der Lohnkosten für zehn Monate gebracht für eine neu eingestellte Bürokräft, die Kinder zu betreuen hat. „Ich wusste gar nicht, dass Mütter förderfähig sind, aber das wurde alles für mich geprüft und beantragt“, erzählt er. Inzwischen lässt Mertl die Förderfähigkeit immer prüfen. Sogar ein jüngst eingestellter Kfz-Meister wurde für ein halbes Jahr mit 50 Prozent des Nettolohns plus 20 Prozent pauschalierter Sozialversicherungsbeiträge bezuschusst. Mertl musste lediglich eine Vollmacht unterschreiben, damit die beiden Förderexperten tätig



»Der Freitext im Antrag ist für Laien eine Herausforderung.«

Lars Gräfe, Mitgründer von Gräfe & Jung  
- HR-Consulting, Hagen.

werden dürfen – und er musste mit der Einstellung warten, bis der Förderantrag gestellt war. Hält er sich nicht an diese Reihenfolge, erlischt die Förderfähigkeit.

Philip Jung erzählt von einem anderen Fall: „Wir haben für einen 30-jährigen, examinierten Altenpfleger die Zusage zur Förderung erhalten, obwohl diese Qualifikation am Arbeitsmarkt heiß begehrt ist.“ Denn er hatte herausgefunden, dass der Altenpfleger alleinerziehender Vater, also am Wochenende nicht einsetzbar war. Deshalb war er arbeitslos und diese schwierigen Umstände hat das Amt akzeptiert und den Lohn für sechs Monate zu 50 Prozent übernommen. Die Arbeitsagentur entscheidet den Einzelfall, und es kommt immer darauf an, welche Minderleistung jeder Einzelne mitbringt. „Ist die Person beim Jobcenter gemeldet, lohnt sich der Förderantrag fast immer“, so Jung. hm

yvonne.doebler@handwerk-magazin.de



#### Mehr über Fördermittel

des Staates oder der Bundesländer finden Sie auf unserer Homepage unter:  
[handwerk-magazin.de/foerdermittel](http://handwerk-magazin.de/foerdermittel)

## Beispielsrechnung Das bringt die Förderung

**Wer den Staat an den Personalkosten beteiligt, spart richtig viel Geld. Gut für Unternehmer: Ein Fördermittelberater, der nur dann eine Rechnung stellt, wenn der Unternehmer die Förderung tatsächlich erhält.**

### FÖRDERERGEBNIS

bei 2 Einstellungen, davon 1 Person im Leistungsbezug, bei 5 Monaten Förderung in Höhe von 50 %

ohne Förderung		mit Förderung	
Gehalt / Lohn bei 2 Personen, 5 Monate inkl.		Gehalt / Lohn bei 2 Personen, 5 Monate inkl.	
pauschaliertem SV Beitrag	30.000 €	pauschaliertem SV Beitrag	30.000 €
		davon förderfähig 1 Personen, 5 Monate inkl.	
		pauschaliertem SV Beitrag	15.000 €
		monatliche Förderung pro Person	1.500 €
		erhaltene Förderung für 1 Personen, für 5 Monate, 50 % Zuschuss	7.500 €
		Gräfe & Jung GmbH	-1.500 €
<b>Lohnkosten</b>	<b>30.000 €</b>	<b>verbleibende Lohnkosten</b>	<b>24.000 €</b>

#### Eckdaten zur Förderung:

Anzahl Einstellungen: 2; davon im Leistungsbezug: 1 (gemeldet bei Arbeitsagentur oder Jobcenter); Förderhöhe: 50%; Förderdauer: 5 Mon.; durchschnittlich Lohn/Gehalt: 2.500 €; pausch. Beitrag Sozialvers.: 20%