

Aktenzeichen:	II-1225
Geschäftsbereich:	II
Organisationszeichen:	X912
Gültigkeit:	ab dem 12.08.2021

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 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. Grundsätzliches	4
2. Fördervoraussetzungen	4
2.1 Fördervoraussetzungen bei ELB	4
2.2 Fördervoraussetzungen bei Arbeitgeber:innen	5
2.3 Anforderungen an die zu fördernden Beschäftigungsverhältnisse	5
3. Antragsbearbeitung	6
3.1 Antragsverfahren	6
3.2 Kundenstatus bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit	8
3.3 Zusammenarbeit mit dem ILC	8
4. Förderdauer	8
5. Förderhöhe	9
6. Ausschlussgründe	11
6.1 Nicht förderfähige Beschäftigungsverhältnisse	11
6.2 Keine Förderung gemäß § 16g Abs. 2	11
7. Qualifizierung	11

Die Förderung mit dem Hamburger Modell basiert sowohl für ELB als auch für Arbeitgeber:innen auf § 16f.

1. Grundsätzliches

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

2. Fördervoraussetzungen

2.1 Fördervoraussetzungen bei ELB

Förderfähig sind ELB im Sinne des § 7. Dies umfasst u. a. auch ELB, die trotz (Erwerbs-)Einkommen weiterhin hilfebedürftig sind (sogenannte „Ergänzer:innen“).

**Förderfähiger
Personenkreis**

Zum Zeitpunkt der Antragstellung müssen ELB passive Leistungen nach dem SGB II durch Jobcenter team.arbeit.hamburg beziehen. Die Regelungen zum unverzüglichen Maßnahmeangebot sind zu beachten.

Die ELB

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

Voraussetzung ELB

Zur Prüfung der Langzeitarbeitslosigkeit (LZA) steht eine Arbeitshilfe zur Verfügung. Diese ist aufrufbar im t.a.h.-Intranet unter *Vermittlung → Instrumente → Beschäftigungsförderung → Langzeitarbeitslosigkeit* oder im Buchungsportal unter *Förderlandkarte → Startseite → „Weitere und aktuelle Informationen“*.

Arbeitshilfe LZA

Eine Förderung mit dem Hamburger Modell ist nur dann möglich, wenn eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht durch den Einsatz eines Basisinstruments oder einer Kombination von Basisinstrumenten erreicht werden kann. Zu den vergleichbaren Basisinstrumenten zählen beispielsweise der Eingliederungszuschuss, das Einstiegsgeld und - bezüglich des Qualifizierungszuschusses - Leistungen aus dem Vermittlungsbudget, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung oder Förderungen gemäß dem Qualifizierungschancengesetz.

**Vorrang
Basisinstrumente**

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.

Dies gilt auch bei Aufnahme einer weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Hierbei ist zu prüfen, ob die zweite Förderung über das Hamburger Modell

**Aufnahme einer weiteren
Beschäftigung
Voraussetzungen ELB**

sinnvoll und bezogen auf die weitere Verringerung oder Beendigung der Hilfebedürftigkeit zielführend und wirtschaftlich ist.

Die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse dürfen zusammen den zeitlichen Umfang einer Vollzeitbeschäftigung (maximal 48 Stunden pro Woche) nicht überschreiten.

**Maximale Arbeitszeit
bei parallelen Förderungen**

2.2 Fördervoraussetzungen bei Arbeitgeber:innen

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

**Voraussetzungen
Arbeitgeber:innen**

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

Sollten ELB bereits bei den Arbeitgeber:innen 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 (dies gilt ausdrücklich nicht für eine vorangegangene geförderte Probebeschäftigung im Rahmen der Freien Förderung nach § 16f).

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.

2.3 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.

Arbeitszeit/Gehalt

Dies gilt auch bei der Aufnahme eines weiteren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Hierbei ist jedes Beschäftigungsverhältnis isoliert zu betrachten.

**Grenze bei parallelen
Beschäftigungsverhältnissen**

Die Entlohnung muss mindestens tariflich bzw. ortsüblich sein. Sonderzuwendungen (z. B. Urlaubs- bzw. Weihnachtsgeld, Überstundenvergütung) werden beim sozialversicherungspflichtigen zu versteuernden Bruttogehalt im Monat des Zuflusses berücksichtigt. Die Förderung muss temporär ausgesetzt werden, wenn das sozialversicherungspflichtige zu versteuernde Bruttogehalt 2.500,00 Euro im Monat übersteigt. Hierbei ist jedes Beschäftigungsverhältnis isoliert zu betrachten. 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 SGB III waren, muss der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht gewährt werden.

Gesetzlicher Mindestlohn

Es wird empfohlen, bereits bei der Antragstellung das Vorliegen von LZA gemäß § 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 LZA zu prüfen und das Ergebnis zu dokumentieren. Bei Nichteinhaltung der Regelungen im MiLoG ist eine Förderung mit dem Hamburger Modell nicht möglich.

3. Antragsbearbeitung

3.1 Antragsverfahren

Die Förderung kann formlos sowohl durch Arbeitgeber:innen als auch durch ELB beantragt werden. Wenn die Fördervoraussetzungen vorliegen und der Ermessensgrundsatz umfangreich geprüft und nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert wurde, erfolgt die Ausgabe eines Hamburger Modell-Förderschecks (HAM-Förderschecks).

HAM-Förderscheck

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

Dokumentation

Diese Prognose muss im Rahmen der Eingliederungsstrategie nachvollziehbar in VerBIS dokumentiert werden.

Gemäß § 3 Abs. 2 sollen bei der Beantragung von Leistungen nach dem SGB II unverzüglich Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbracht werden. Hierbei sind insbesondere Instrumente bzw. Maßnahmen zu wählen, die das Ziel der unmittelbaren Aufnahme einer Erwerbstätigkeit haben. Diese Verpflichtung besteht bereits vor Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit von ELB.

**Unverzögliches
Maßnahmeangebot**

Die Aushändigung eines Förderschecks und die damit einhergehende Förderung einer Beschäftigungsaufnahme mit dem Hamburger Modell ist bei Vorliegen der

entsprechenden Voraussetzungen unverzüglich ohne Nachweis bzw. Feststellung der Hilfebedürftigkeit möglich.

Stellt sich im Nachhinein heraus, dass kein Leistungsanspruch nach dem SGB II besteht, muss diese Förderung der Beschäftigungsaufnahme nicht aufgehoben oder zurückgefordert werden, wenn der Wiedereintritt der Hilfebedürftigkeit zu befürchten wäre. Voraussetzung hierfür ist eine in VerBIS dokumentierte Ermessensentscheidung durch die Integrationsfachkraft (IFK).

Soweit die Anträge auf Leistungen zur Sicherheit des Lebensunterhalts und Kosten der Unterkunft freiwillig durch ELB zurückgenommen wird/wurde, entfällt der Leistungszweck des unverzüglichen Angebots. Erfolgte die Rücknahme vor Beschäftigungsaufnahme, ist durch die zuständige IFK die Rücknahme der Bewilligung zur Teilnahme notwendig. Erfolgte die Rücknahme des Antrags nach Beschäftigungsaufnahme, ist durch die zuständige IFK die Aufhebung der Förderung einzuleiten.

Hinsichtlich der Kundenabmeldung und des Statuswechsels sind die „VerBIS-Arbeitshilfe Kundenabmeldung und Statuswechsel“ bzw. die Informationen aus dem Qualitätssicherung-Portal (QS-Portal) im Intranet (Steuerung Qualitätssicherung) zu beachten.

Gemeinsam mit den Verpflichtungen der ELB ist u.a. in die Eingliederungsvereinbarung (EinV) aufzunehmen, welche Fördermöglichkeit diese zur Eingliederung in oder zur Stabilisierung der Arbeit erhalten. Basis hierfür sind die Bedarfe von ELB und die notwendig zu erbringenden Leistungen. In der EinV wird der Rahmen für die Inanspruchnahme dieser Leistung zur Beschäftigungsaufnahme eröffnet. Es erfolgt noch keine konkrete Zusage der Förderung. Die Ausgestaltung der konkreten Leistung erfolgt durch die IFK erst bei Entscheidung über den tatsächlich gestellten Antrag (Einlösung des Förderschecks).

Eingliederungsvereinbarung

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.

Gültigkeit

Nach Eingang des HAM-Förderschecks prüft die 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 -> Hamburger Modell) hinterlegt (siehe hierzu Bildanleitung zur Erstellung der Stellungnahme auf der Förderlandkarte). 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 Erstellung eines Bescheides weiterzuleiten. Die Dokumentation der Förderleistung in COSACH erfolgt durch die IFK.

3.2 Kundenstatus bei Beendigung der Hilfebedürftigkeit

Wird die Beendigung der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft festgestellt, sind die geförderten ELB über die Kundendaten mit dem Grund „Wegfall der Hilfebedürftigkeit“ abzumelden. Das Datum der Kundenabmeldung ist der Tag, an dem vom Ende der Hilfebedürftigkeit Kenntnis genommen wurde, frühestens jedoch der erste Tag nach Ende des Leistungsbezuges.

**VerBIS-Kundenstatus
bei Wegfall der
Hilfebedürftigkeit**

3.3 Zusammenarbeit mit dem ILC

Bewilligung

Folgende vollständig ausgefüllte Unterlagen sind per E-AKTE an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X912):

- 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 ausgefüllte Unterlagen sind per E-AKTE an das ILC weiterzuleiten (Zielpostkorb 12302-X912):

- 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

4. Förderdauer

Die Förderung erfolgt für maximal zwölf Monate.

**Förderdauer
zwölf Monate**

Hierbei sind die geförderten Beschäftigungsverhältnisse für die Förderdauer jeweils isoliert zu betrachten.

Beispiel:

- Erstes mit dem Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung geförder-tes Beschäftigungsverhältnis begann am 01.03.2020 = Förderdauer vom 01.03.2020 bis maximal 28.02.2021
- Zweites mit dem Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung geförder-tes Beschäftigungsverhältnis begann am 01.06.2020 = Förderdauer vom 01.06.2020 bis maximal 31.05.2021

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 zur Beschäftigungsförderung Anwendung. Die Förderung wird temporär ausgesetzt, wenn kein Anspruch auf Arbeitsentgelt (beispielsweise wegen Krankengeldbezuges) besteht. Die Förderdauer nach dem Hamburger Modell zur Beschäftigungsförderung verlängert sich dadurch nicht. Für zu Unrecht gewährte Förderzuschüsse besteht die Verpflichtung der Rückzahlung.

Verspätete Antragstellung

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

Zeiten mit Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Leistungen nach § 95 SGB III) bleiben bei der Berechnung des Lohnkostenzuschusses unberücksichtigt. Zur Nachvollziehbarkeit werden die Entgeltbescheinigung und die Veränderungsanzeige durch das ILC angefordert und nach Eingang in der E-AKTE abgelegt.

**Kurzarbeitergeld
(Kug)**

5. Förderhöhe

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

Grundförderung

- Vollzeit (ab 35 Stunden) jeweils 400,00 Euro monatlich für Arbeitgeber:innen und ELB, bei
- Teilzeit (ab 25 bis unter 35 Stunden) jeweils 290,00 Euro monatlich für Arbeitgeber:innen und ELB und bei
- 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, welches im Haushalt der ELB lebt, plus 80,00 Euro.

Des Weiteren beträgt die Förderung nochmals

- plus 80,00 Euro, wenn im Haushalt nur eine erziehende Person lebt (ELB ist alleinerziehend).

Für die Bemessung der zusätzlichen Förderung für Erziehende sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Förderbeginns maßgeblich. Verändert sich im Laufe der Förderung die Anzahl der im Haushalt lebenden Personen, hat dies keine Auswirkungen auf die Förderhöhe.

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

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

**Zusätzliche Förderung
für schwerbehinderte
ELB**

Für ELB, die zum Zeitpunkt des Beginns der Förderung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und einen GdB ab 50 haben oder gleichgestellt sind, erfolgt für Arbeitgeber:innen 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

Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen bemisst sich die Förderhöhe nach der in den Arbeitsverträgen dokumentierten, wöchentlichen Arbeitszeit und darf insgesamt die für ELB maximale Höhe der Grundförderung von 400,00 Euro nicht überschreiten. Die arbeitgeber:innenseitige Förderung wird nicht gekürzt. Die zusätzliche Förderung für Erziehende und schwerbehinderte ELB wird hiervon nicht berührt.

**Bemessung bei
parallelen Förderungen**

Beispiel für ELB:

1. Beschäftigungsverhältnis 15 Wochenstunden, 1.050,00 Euro brutto monatlich = Förderung in Höhe von 175,00 Euro monatlich
2. Beschäftigungsverhältnis 25 Wochenstunden, 1.750,00 Euro brutto monatlich = Förderung 225,00 Euro monatlich (die Grundförderung entspräche 290,00 Euro monatlich; die Summe der Förderungen beider Arbeitsverhältnisse würde jedoch 400,00 Euro übersteigen; Begrenzung daher auf 225,00 Euro monatlich)

Beispiel für Arbeitgeber:innen:

1. Beschäftigungsverhältnis 15 Wochenstunden, 1.050,00 Euro brutto monatlich = Förderung 175,00 Euro monatlich
2. Beschäftigungsverhältnis 25 Wochenstunden, 1.750,00 Euro brutto monatlich = Förderung 290,00 Euro monatlich
(eine Anpassung der arbeitgeber:innenseitigen Förderhöhe erfolgt nicht)

Beide Arbeitsverhältnisse können gefördert werden, da sie zusammen weder die zulässige Gesamtarbeitszeit noch die Einkommensgrenze übersteigen.

6. Ausschlussgründe

6.1 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 (Eigenförderung).
- Beschäftigungsverhältnisse auf Provisionsbasis.
- Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ehegatt:innen, Lebenspartnerschaften, Verwandten und Verschwägerten sowie Arbeitsverhältnisse mit Unternehmen, an denen die ELB Eigentumsanteile halten (siehe hierzu § 16 Abs. 5 Sozialgesetzbuch Zehntes Buch (SGB X)).
- Beschäftigungsverhältnisse mit einer Entlohnung, die nicht mindestens tariflich bzw. ortsüblich ist.

Im Weiteren:

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

6.2 Keine Förderung gemäß § 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.

7. Qualifizierung

Mit dem Bewilligungsbescheid können Arbeitgeber:innen für neu eingestellte 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 ELB mit einer Stellungnahme von Arbeitgeber:innen oder durch Arbeitgeber:innen direkt beantragt werden. Die Kostenerstattung erfolgt im Rahmen des Weiterbildungsbonus aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Die aktuelle Förderperiode des ESF endet zum 31.12.2024. Um die Förderung geltend machen zu können, muss die Qualifizierung beendet sein und die Rechnung bis spätestens 30.11.2024 bei zwei P PLAN:PERSONAL GmbH vorliegen.

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

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