

3. Angaben zur geplanten Tätigkeit

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird eingestellt als _____

in folgender Branche: _____

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird folgende Tätigkeit ausüben (kurze Beschreibung):

4. Angaben zum geplanten Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis soll unbefristet sein.
 befristet von _____ bis _____ sein.

Die Arbeitsaufnahme erfolgt am: _____

Eine Förderung ist ausgeschlossen, sofern Sie den Arbeitsvertrag mit der o.g. Arbeitnehmerin, dem o.g. Arbeitnehmer vor der Beantragung des Lohnkostenzuschusses und vor der Entscheidung über den Lohnkostenzuschuss durch das Jobcenter schließen.

Stimmt das Jobcenter einer Förderung des Arbeitsvertrages zu, wird Ihnen die o.g. Arbeitnehmerin, der o.g. Arbeitnehmer zugewiesen. Über die Zuweisung werden Sie mit einem Schreiben des Jobcenters informiert.

Wurde der Arbeitsvertrag bereits geschlossen: nein ja, am: _____

Der Arbeitsvertrag wird umgehend nachgereicht (vgl. Nr. 3 der Wichtigen Hinweise).

5. Angaben zur geplanten Entlohnung

Arbeitszeit:

_____ Stunden monatlich

_____ Stunden wöchentlich

Sie haben mit der o.g. Arbeitnehmerin, dem o.g. Arbeitnehmer eine Entlohnung vereinbart. Geben Sie das auf dieser Grundlage regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt für den oben genannten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin an.

<input type="checkbox"/> tariflich	in Stufe/Lohngruppe _____	pro Monat/Stunde _____ Euro
<input type="checkbox"/> am Tariflohn orientiert	in Stufe/Lohngruppe _____	pro Monat/Stunde _____ Euro
<input type="checkbox"/> branchenüblich	in Stufe/Lohngruppe _____	pro Monat/Stunde _____ Euro
<input type="checkbox"/> kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen		pro Monat/Stunde _____ Euro
<input type="checkbox"/> nach dem Mindestlohngesetz		pro Monat/Stunde _____ Euro
<input type="checkbox"/> ortsüblich		pro Monat/Stunde _____ Euro
<input type="checkbox"/> _____		pro Monat/Stunde _____ Euro

Falls nach Branchen-, Tarifvertrag oder tariforientiert entlohnt wird, ist dieser zu benennen:

6. Weitere Angaben zum geplanten Arbeitsvertrag	
Sind Sie als Arbeitgeberin, Arbeitgeber/Gesellschafterin, Gesellschafter mit der zukünftigen Arbeitnehmerin, dem zukünftigen Arbeitnehmer verheiratet, verwandt oder verschwägert?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Ist/wird die Einzustellende eine Gesellschafterin, der Einzustellende ein Gesellschafter?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Erfolgte für diese Arbeitnehmerin/diesen Arbeitnehmer bereits eine Förderung des Arbeitsverhältnisses in Ihrem Betrieb/Unternehmen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Wenn ja, <ul style="list-style-type: none"> • haben Sie einen Zuschuss erhalten? • in welchem Zeitraum: _____ • um welche Förderung hat es sich gehandelt? _____ • aus welchem Grund wurde das Arbeitsverhältnis beendet? _____ 	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Wurden in den letzten sechs Monaten Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer entlassen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Wenn ja, <ul style="list-style-type: none"> • wie viele wurden entlassen: _____ • welche Tätigkeit haben diese ausgeübt bzw. in welchem Bereich waren sie tätig: _____ • aus welchem Grund wurden sie entlassen: _____ 	

1. Erklärung

1.1. Die vorstehenden Angaben sind vollständig und entsprechen der Wahrheit (§ 60 Abs. Nr. 1 Erstes Sozialgesetzbuch (SGB I))

1.2. Ich verpflichte mich,

- bis zum 15. des dritten Monats nach der Arbeitsaufnahme eine Bestätigung der Krankenkasse vorzulegen, wonach die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung § 27 Absatz 3 Nr. 5 SGB III) angemeldet ist (§ 28a SGB IV).
- unverzüglich Änderungen der vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitszeit und des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen Arbeitsentgelts zu Ihrem Antrag anzuzeigen.
- nach Ablauf des 1. Beschäftigungsjahres und der weiteren Beschäftigungsjahre zum 15. des Folgemonates Angaben über das gezahlte Arbeitsentgelt inklusive Gesamtversicherungsbeiträge (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) (**Zwischenerklärung**)
- nach Ablauf des letzten Beschäftigungsjahres zum 15. des Folgemonats Angaben über das gezahlte Arbeitsentgelt inklusive Gesamtversicherungsbeiträge (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) (**Schlusserklärung**)
- Lohn-/Gehaltsabrechnungen über das gezahlte Arbeitsentgelt inklusive Gesamtversicherungsbeiträge (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) auf Verlangen des Jobcenters

zur Lohnkostenabrechnung vorzulegen.

- in den **ersten 12 Monaten der Beschäftigung** die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer **unter Fortzahlung der Lohnkosten** für die Zeit der angemessenen **ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung freizustellen.**
- **für den gesamten Förderzeitraum bei Bedarf eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers zu ermöglichen.**
- die Wichtigen Hinweise dieses Antrages zur Kenntnis genommen zu haben.

2. Mitwirkungspflichten nach § 60 Abs. 1 Nr. 2 SGB I

2.1. Änderungen in den Verhältnissen

Dem Jobcenter ist jede Änderung gegenüber meinen Angaben im Antrag unverzüglich mitzuteilen, die sich auf die Zahlung des Lohnkostenzuschusses zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II auswirkt, insbesondere

- die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Förderungszeitraumes, sowie die hierfür maßgeblichen Gründe,
- jede Unterbrechung der Zahlung des Arbeitsentgelts auf Grund von Krankengeld, Kur, unbezahlter Urlaub, etc.
- eine Erhöhung bzw. Verringerung der vertraglichen bzw. tariflichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tariflichen Arbeitsentgelts (z.B. bei Wechsel von Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung).

2.2. Rechtsfolgen

Kommen Sie Ihren Mitwirkungspflichten (§§ 60, 66 SGB I) nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig nach, kann dies

- zu einer Rückzahlung des Lohnkostenzuschusses (§§ 45ff. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch -SGB X) sowie
- zur Einleitung Ordnungswidrigkeiten- oder Strafverfahren und Ahndung der Ordnungswidrigkeit (§ 63 SGB II) oder Straftat

führen.

Datum

Unterschrift der/s Antragstellerin/s

Firmenstempel

Wichtige Hinweise

1. Höhe und Bemessungsgrundlage des Lohnkostenzuschusses nach § 16i Abs. 1 und 2 SGB II

Der Zuschuss nach § 16i Abs. 1 SGB II beträgt

- in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
- im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
- im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
- im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

Die Höhe des Zuschusses berechnet sich aus dem gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz. Sind Sie durch oder auf Grund eines Tarifvertrags oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes. Auf dieser Basis berechnet sich der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers von 19 Prozent am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung.

In Anspruch genommen werden kann eine Förderung auf Grundlage des einschlägigen Tariflohns daher sowohl durch originär tarifgebundene Arbeitgeber (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind) als auch durch sonstige Arbeitgeber, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrags vereinbart worden ist. Ihre Verpflichtung zur Zahlung des zustehenden vereinbarten Lohnes bleibt unbeachtlich des Lohnkostenzuschusses bestehen.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u.a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) ist nicht zu berücksichtigen.)

Liegen die Voraussetzungen des **§ 16i Abs. 10 SGB II** bei der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer vor, wird eine Vorförderung bei der Berechnung der Höhe und der Dauer des Zuschusses berücksichtigt. Die Förderung kann längstens 5 Jahre erfolgen.

2. Befristung des Arbeitsplatzes nach § 16i Abs. 8 SGB II und einmalige Verlängerung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen Person im Sinne von § 16i Absatz 3 SGB II ist bis zu einer Dauer von 5 Jahren zulässig, sofern ein Lohnkostenzuschuss nach § 16i Absatz 1 gewährt wird. Es kann ein befristeter Arbeitsvertrag mit kürzerer Dauer geschlossen werden. Dieser kann bis zur Gesamtdauer von 5 Jahren einmalig verlängert werden.

Im Übrigen gelten die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

3. Antrag und Entscheidung vor Abschluss des Arbeitsvertrages

Der Antrag/Weiterbewilligungsantrag ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. Nachdem das Jobcenter den Antrag/Weiterbewilligungsantrag geprüft und die Förderfähigkeit des Antrags/Weiterbewilligungsantrag festgestellt hat, kann der Arbeitsvertrag wie beantragt geschlossen werden. Nach Vorlage des Arbeitsvertrages entscheidet das zuständige Jobcenter über den Antrag/Weiterbewilligungsantrag auf Grundlage des vorgelegten Arbeitsvertrages. Bei einer positiven Entscheidung wird Ihnen die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer zugewiesen.

4. Ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach § 16i Abs. 4 SGB II

Während des ersten Jahres der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach § 16i Abs. 1 SGB II sind Sie verpflichtet die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in angemessenen Umfang für die Wahrnehmung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freizustellen. Die Inanspruchnahme ist für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer verpflichtend und soll von Ihnen nach Möglichkeit für den gesamten Förderzeitraum (**max. 5 Jahre**) bei Wunsch und Bedarf auch am Arbeitsplatz oder in den Räumlichkeiten des Betriebes ermöglicht werden. Die Betreuung kann in den Räumlichkeiten des Betriebes oder am Arbeitsplatz oder außerhalb durch das Jobcenter oder durch einen vom Jobcenter beauftragten Dritten erfolgen.

5. Praktikum nach § 16i Abs. 5 SGB II

Für die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer kann während des bestehenden Arbeitsverhältnisses in einem angemessenen zeitlichen Umfang ein betriebliches Praktikum bei einem anderen Arbeitgeber durchgeführt werden. Die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten, insb. Entgeltzahlungen bleiben während des Praktikums bestehen.

Dem Jobcenter sind Name und Adresse des Praktikumsbetriebes, der zeitliche Umfang sowie der Inhalt des Praktikums rechtzeitig vorher mitzuteilen. Das Jobcenter legt den angemessenen zeitlichen Umfang des Praktikums fest. Kosten, die durch das Praktikum entstehen, werden nicht durch das Jobcenter übernommen.

6. Weiterbildung nach § 16i Abs. 5 SGB II

Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer kann in angemessenem zeitlichen Umfang an erforderlichen Weiterbildungen während des Arbeitsverhältnisses teilnehmen. Die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Rechte und Pflichten, insbesondere Entgeltzahlung, bleiben während der Fortbildung bestehen.

Das Jobcenter entscheidet darüber, ob die Weiterbildung erforderlich und der zeitliche Umfang angemessen ist. Für Kosten der Weiterbildung können Sie als Arbeitgeber für das geförderte Arbeitsverhältnis einen Zuschuss bis zu 3.000 € erhalten. Ein entsprechender Antrag ist vor kostenbegründender Anmeldung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu einer solchen Weiterbildung beim zuständigen Jobcenter zu stellen.

7. Abberufung der Arbeitnehmerin, des Arbeitnehmers nach §16i Abs. 6 SGB II

Das Jobcenter kann die Arbeitnehmerin, den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn der Arbeitnehmerin, dem Arbeitnehmer eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann.

Die Förderung wird mit der Abberufung beendet. **Das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und der Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer wird mit der Abberufung nicht beendet.** Sie können jedoch das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer durch das Jobcenter abberufen wird.

Die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn sie oder er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder eine berufliche Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder durch das Jobcenter abberufen wird.

8. Datenschutz

Der Schutz von personen- und betriebsbezogenen Daten genießt einen sehr hohen Stellenwert, deshalb erfolgt die Erhebung und Verarbeitung dieser Daten im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere mit den Regelungen der Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (DSGVO) und des Sozialgesetzbuches. Näheres hierzu finden Sie im Internet unter <https://www.arbeitsagentur.de/datenerhebung>.