

4. Angaben zum geplanten Arbeitsverhältnis

Das Arbeitsverhältnis soll unbefristet sein.
 befristet bis _____ sein.

Das Arbeitsverhältnis beginnt am: _____

Stimmt das Jobcenter einer Förderung des Arbeitsverhältnisses zu, wird Ihnen die o.g. Arbeitnehmerin/der o.g. Arbeitnehmer zugewiesen. Hierüber erhalten Sie ein Informationsschreiben des Jobcenters.

Wurde der Arbeitsvertrag bereits geschlossen: nein ja, 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.

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

5. Angaben zur geplanten Entlohnung

Arbeitszeit:

_____ Stunden monatlich

_____ Stunden wöchentlich

Auf welcher Grundlage erfolgt in Ihrem Betrieb die Entlohnung? Geben Sie das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt für die/den oben genannte/n Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer an:

auf Grundlage des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz **pro Monat/Stunde _____ Euro**

nach Tariflohn (originäre Tarifbindung liegt vor)
in Stufe/Lohngruppe _____ pro Monat/Stunde _____ Euro

nach einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung
in Stufe/Lohngruppe _____ pro Monat/Stunde _____ Euro

nach Tariflohn aufgrund der In Bezugnahme eines Tarifvertrages oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung. D.h., die Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ist im Arbeitsvertrag vereinbart.
in Stufe/Lohngruppe _____ pro Monat/Stunde _____ Euro

nach Tariflohn auf Grundlage einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach § 5 Tarifvertragsgesetz
in Stufe/Lohngruppe _____ pro Monat/Stunde _____ Euro

nach Tariflohn auf Grundlage der Verordnung nach §§ 7, 7a Arbeitnehmersendegesetz („Branchenmindestlohn“)
in Stufe/Lohngruppe _____ pro Monat/Stunde _____ Euro

sonstiges _____ **pro Monat/Stunde _____ Euro**

Falls durch oder aufgrund Tarifvertrag oder nach einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung entlohnt wird, ist diese/r zu benennen: _____

5. Angaben zur geplanten Entlohnung (Fortsetzung)

Sind Sie durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zur Zahlung von Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung verpflichtet?

ja nein

Wenn ja, welchen Durchführungsweg nutzen Sie für die betriebliche Altersversorgung?

Direktversicherung

Pensionskasse

Pensionsfonds

Direktzusage oder Unterstützungskasse durch Entgeltumwandlung finanziert

Direktzusage oder Unterstützungskasse durch den Arbeitgeber finanziert

6. Weitere Angaben zum geplanten Arbeitsvertrag

Sind Sie als Arbeitgeber oder Gesellschafter/Gesellschafterin mit der zukünftigen Arbeitnehmerin/dem zukünftigen Arbeitnehmer verheiratet, verwandt oder verschwägert?

ja nein

Ist/wird die Einzustellende eine Gesellschafterin, der Einzustellende ein Gesellschafter?

ja nein

Erfolgte für diese Arbeitnehmerin/diesen Arbeitnehmer bereits eine Förderung des Arbeitsverhältnisses in Ihrem Betrieb/Unternehmen?

ja nein

Wenn ja,

- um welche Förderung hat es sich gehandelt?

- in welchem Zeitraum: _____

- aus welchem Grund wurde das Arbeitsverhältnis beendet?

Wurden in den letzten sechs Monaten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb entlassen?

ja nein

Wenn ja,

- 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 Absatz 1 Nr. 1 Erstes Sozialgesetzbuch (SGB I))

1.2. Ich verpflichte mich,

- unverzüglich 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/kirchenarbeitsrechtlichen Arbeitszeit und des vertraglichen bzw. tarifvertraglichen/kirchenarbeitsrechtlichen Arbeitsentgelts zu Ihrem Antrag anzuzeigen.
- während oder nach Ablauf des Förderzeitraumes Angaben über das gezahlte Arbeitsentgelt inklusive Gesamtversicherungsbeiträge (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) in einer Zwischen- bzw. Schlussklärung vorzulegen. Die Fristen werden vom Jobcenter im Bescheid festgelegt.

- 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 Absatz 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 Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung).

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 (§§ 45 ff. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB X) sowie
- zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens und Ahndung der Ordnungswidrigkeit (§ 63 SGB II) oder zur Strafanzeige

führen.

_____ Datum

_____ Unterschrift der/s Antragstellerin/s

_____ Firmenstempel

Wichtige Hinweise

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

Der Zuschuss nach § 16i Absatz 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.

Auf Grundlage eines aktuell einschlägigen Tariflohns oder einer aktuellen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung kann eine Förderung daher sowohl durch originär tarifgebundene Arbeitgeber (Arbeitgeber, die selbst den Tarifvertrag abgeschlossen haben, oder Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband sind) als auch durch sonstige Arbeitgeber in Anspruch genommen werden, wenn im Arbeitsvertrag die Anwendung des aktuell einschlägigen Tarifvertrags vereinbart worden ist. Dabei muss im Arbeitsvertrag auf den gesamten Tarifnormenkomplex zum Arbeitsentgelt Bezug genommen werden (bspw. inklusive der Regelungen über Zuschläge und Einmalzahlungen). Der Bezug auf das monatliche Arbeitsentgelt des Tarifvertrags allein unter Ausschluss anderer Tarifnormen zum Arbeitsentgelt reicht hingegen nicht aus (Teilinbezugsnahme). Das gleiche gilt für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.

Ihre Verpflichtung zur Zahlung des zustehenden vereinbarten Lohnes bleibt unbeachtlich des Lohnkostenzuschusses bestehen.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (u. a. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) wird bei der Ermittlung des Lohnkostenzuschusses nicht berücksichtigt.

Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung, zu denen Sie durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verpflichtet sind, sind zuschussfähig, wenn es sich um zu zahlende Beiträge an Direktversicherungen oder Zuwendungen an Pensionskassen oder Pensionsfonds handelt. Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, sind nur berücksichtigungsfähig, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen.

Liegen die Voraussetzungen des § 16i Absatz 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 insgesamt längstens für 5 Jahre erfolgen.

2. Befristung des Arbeitsplatzes nach § 16i Absatz 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 SGB II 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 ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. Nachdem das Jobcenter entschieden hat, dass die potenzielle Arbeitnehmerin/der potenzielle Arbeitnehmer gefördert wird, darf der Arbeitsvertrag geschlossen werden. Nach Vorlage des Arbeitsvertrages entscheidet und bewilligt das zuständige Jobcenter auf Grundlage des vorgelegten Arbeitsvertrages die Leistungen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird in das Beschäftigungsverhältnis zugewiesen.

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

Während des ersten Jahres der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach § 16i Absatz 1 SGB II sind Sie verpflichtet die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für die Durchführung 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**) 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 Absatz 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, insbesondere Entgeltzahlungen bleiben während des Praktikums bestehen. Während des Praktikums obliegt dem Arbeitgeber weiterhin der Unfallversicherungsschutz (§ 2 Absatz 1 Nr. 1 Siebentes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII), § 2 Absatz 2, Satz 1 SGB VII) sowie die Arbeitssicherheit (auch Arbeitsschutzkleidung).

Beim Jobcenter sind Name und Adresse des Praktikumsbetriebes, der geplante zeitliche Umfang sowie der Inhalt des Praktikums vor Praktikumsbeginn anzuzeigen. Das Jobcenter legt den angemessenen zeitlichen Umfang des Praktikums fest. Mit Ausnahme der u. g. teilnehmerbezogenen Kosten für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer werden weitere Kosten, die durch das Praktikum entstehen, nicht durch das Jobcenter übernommen.

6. Weiterbildung nach § 16i Absatz 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 die Entgeltzahlung, bleiben während der Fortbildung bestehen. Das Jobcenter entscheidet, ob die

Weiterbildung erforderlich und der zeitliche Umfang angemessen ist und die Höhe der Weiterbildungskosten. Für das geförderte Arbeitsverhältnis können Weiterbildungskosten in Höhe von insgesamt bis zu 3.000 € übernommen werden. Ein entsprechender Antrag ist vor der Weiterbildung beim zuständigen Jobcenter zu stellen.

Ihre Arbeitnehmerin/Ihr Arbeitnehmer kann **teilnehmerbezogene Kosten**, die aufgrund der Teilnahme an der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung, der Weiterbildung und dem Praktikum zusätzlich entstehen, beim Jobcenter beantragen. Das Jobcenter entscheidet über die angemessene Höhe der Kosten.

7. Abberufung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers nach § 16i Absatz 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/dem Arbeitnehmer wird mit der Abberufung nicht beendet. Sie können im Falle der Abberufung durch das Jobcenter das Arbeitsverhältnis jedoch ohne Einhaltung einer Frist kündigen. 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>.