

Absender (Firmenbezeichnung und Anschrift)

--

Kreisausschuss des Odenwaldkreises  
Kommunales Job-Center  
Michelstädter Str. 12  
64711 Erbach

- Antrag**  
 **einmaliger Weiterbewilligungsantrag**  
**auf Gewährung eines Lohnkostenzuschusses zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i SGB II**

<b>1. Angaben zum Arbeitgeber</b>	
Firmenname	Betriebsnummer
Straße	PLZ, Ort
Ansprechpartner	Tel.
<b>Bankverbindung</b>	
IBAN	BIC
Geldinstitut	

<b>2. Angaben zum Arbeitnehmer</b>	
Der Zuschuss wird beantragt für die Einstellung von:	
Name	Vorname
Straße	PLZ, Ort
Geburtsdatum	Aktenzeichen, sofern bekannt

**3. Angaben zur geplanten Tätigkeit**

Der/die Arbeitnehmer/in wird eingestellt als (Berufsbezeichnung):

Branche:

kurze Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit:

**4. Angaben zum geplanten Arbeitsverhältnis**

Das Arbeitsverhältnis soll

 unbefristet sein befristet sein: vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_

Die Arbeitsaufnahme erfolgt am \_\_\_\_\_

**Hinweise:**

Eine Förderung ist ausgeschlossen, sofern Sie den Arbeitsvertrag mit dem/der o.g. Arbeitnehmer/in vor der Beantragung des Lohnkostenzuschusses und vor der Entscheidung über den Lohnkostenzuschuss durch das Kommunale Job-Center schließen. Stimmt das Jobcenter einer Förderung des Arbeitsvertrages zu, wird Ihnen der/die o.g. Arbeitnehmer/in zugewiesen.

Der Arbeitsvertrag wurde bereits geschlossen:

 nein ja, am \_\_\_\_\_**Der Arbeitsvertrag ist nach Abschluss umgehend nachzureichen (vgl. „Wichtige Hinweise“)****5. Angaben zur geplanten Entlohnung**

Arbeitszeit

 \_\_\_\_\_ Stunden monatlich  \_\_\_\_\_ Stunden wöchentlich

Bitte geben Sie das vereinbarte regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt an:

<input type="checkbox"/> tariflich in Stufe/Lohngruppe	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat
<input type="checkbox"/> am Tariflohn orientiert in Stufe/Lohngruppe	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat
<input type="checkbox"/> branchenüblich in Stufe/Lohngruppe	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat
<input type="checkbox"/> kirchenrechtliche Arbeitsrechtsregelungen	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat
<input type="checkbox"/> nach dem Mindestlohngesetz	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat
<input type="checkbox"/> ortsüblich	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat
<input type="checkbox"/> sonstiges:	€ <input type="checkbox"/> pro Stunde <input type="checkbox"/> pro Monat

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

<b>6. Weitere Angaben zum geplanten Arbeitsvertrag</b>	
Sind Sie als Arbeitgeber/in, Gesellschafter/in mit dem/der zukünftigen Arbeitnehmer/in verheiratet, verwandt oder verschwägert?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Ist/wird d. Einzustellende ein/e Gesellschafter/in	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Erfolgte für diese/n Arbeitnehmer/in bereits eine Förderung in Ihrem Betrieb bzw. Unternehmen?  Wenn ja, haben Sie einen Zuschuss erhalten?  wenn ja, Zeitraum: _____  Art der Förderung: _____  Aus welchem Grund wurde das Arbeitsverhältnis beendet?  _____	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein  <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Wurden in den letzten 6 Monaten Arbeitnehmer/innen entlassen?  Wenn ja: Wie viele Personen wurden entlassen? _____  Welche Tätigkeit haben diese ausgeübt bzw. in welchem Bereich waren sie tätig?  _____  Aus welchem Grund wurden sie entlassen?  _____	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

## 1. Erklärung

1.1. Die vorstehenden Angaben sind vollständig und entsprechen der Wahrheit (§ 60 Abs. 1 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 der/die Arbeitnehmer/in zur Sozialversicherung (ohne Arbeitslosenversicherung § 27 Abs. 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.
- Lohn-/Gehaltsabrechnungen über das gezahlte Arbeitsentgelt inklusive Gesamtversicherungsbeiträge (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) monatlich ohne Aufforderung des Kommunalen Job-Centers zur Lohnkostenabrechnung vorzulegen.
- in den **ersten 12 Monaten der Beschäftigung** den/die Arbeitnehmer/in **unter Fortzahlung der Lohnkosten** für die Zeit der angemessenen **ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung freizustellen**
- **für den gesamten Förderzeitraum bei Bedarf eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin 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 Kommunalen Job-Center 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 bei Verstoß gegen die Mitwirkungspflichten

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 Ordnungswidrigkeiten- oder Strafverfahren und Ahndung der Ordnungswidrigkeit (§ 63 SGB II) oder Straftat führen.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

---

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% am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, abzüglich des anteiligen Beitrags zur Arbeitsförderung (der Anteil des Arbeitgebers zur ALV ist bereits abgezogen).

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 dem/der Arbeitnehmer/in vor, wird eine Vorförderung bei der Berechnung der Höhe und der Dauer des Zuschusses berücksichtigt. Die Förderung kann längstens 5 Jahre erfolgen.

Nach § 22 Abs. 4 S. 1 MiLoG gilt der Mindestlohn nicht für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer Beschäftigung. Diese Vorschrift ist bei einer nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigung **nicht** anwendbar!

### **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 Abs. 3 SGB II ist bis zu einer Dauer von 5 Jahren zulässig, sofern ein Lohnkostenzuschuss nach § 16i Abs. 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/Weiterbewilligungsantrag ist vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. Nachdem das Kommunale Job-Center den Antrag/Weiterbewilligungsantrag geprüft und die Förderfähigkeit des Antrags/Weiterbewilligungsantrag festgestellt hat, kann der Arbeitsvertrag wie beantragt geschlossen werden. Nach Vorlage des Arbeitsvertrages prüft das Kommunale Job-Center die Übereinstimmung mit den Angaben im Antrag.

### **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, den/die Arbeitnehmer/in in angemessenem Umfang für die Wahrnehmung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freizustellen. Die Inanspruchnahme ist für den/die Arbeitnehmer/in 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 Kommunale Job-Center oder durch einen vom Kommunalen Job-Center beauftragten Dritten erfolgen.

## **5. Praktikum nach § 16i Abs. 5 SGB II**

Für den/die Arbeitnehmer/in 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 Kommunalen Job-Center sind Name und Adresse des Praktikumsbetriebes, der zeitliche Umfang sowie der Inhalt des Praktikums rechtzeitig vorher mitzuteilen. Das Kommunale Job-Center legt den angemessenen zeitlichen Umfang des Praktikums fest. Kosten, die durch das Praktikum entstehen, werden nicht durch das Kommunale Job-Center 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 Kommunale Job-Center 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 / des Arbeitnehmers zu einer solchen Weiterbildung beim zuständigen Kommunalen Job-Center zu stellen.

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

Das Kommunale Job-Center kann den/die Arbeitnehmer/in u.a. umgehend abberufen, wenn dem/der Arbeitnehmer/in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann. Das gilt auch, wenn die Förderung aus anderen Gründen beendet werden muss.

Die Förderung wird mit der Abberufung beendet. **Das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem/der Arbeitnehmer/in wird mit der Abberufung nicht beendet.** Sie können jedoch das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn der/die Arbeitnehmer/in durch das Kommunale Job-Center abberufen wird.

Der/die Arbeitnehmer/in kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn er/sie eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder eine berufliche Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder durch das Kommunale Job-Center 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.odewaldkreis.de/index.php?id=1064>