

Absender (Firmenbezeichnung und Anschrift)

--

Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR)
Herrn Dirk Reiner
Max-Planck-Str. 1-3
63303 Dreieich

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

1. Angaben zum Arbeitgeber¹	
Firmenname/Vereinsname/Arbeitgeber	Betriebsnummer, sofern bekannt
Straße	PLZ, Ort
Ansprechpartner	Tel.
Bankverbindung	
IBAN	BIC
Geldinstitut	

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

3. Angaben zur geplanten Tätigkeit
Der Arbeitnehmer wird eingestellt als (Berufsbezeichnung):
Branche:

¹ Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form benutzt. Es können dabei aber sowohl männliche, weibliche, als auch diverse Personen gemeint sein.

Kurze Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit:

Kurze Beschreibung geeigneter Begleitstrukturen im Betrieb zur Sicherstellung einer fachlichen Ein-
arbeitung (z.B. Mentor, Anleiter, Meister etc.):

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 o.g. Arbeitnehmer vor der Beantragung des Lohnkostenzuschusses und vor der Entscheidung über den Lohnkostenzuschuss durch die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) schließen.

Stimmt die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) einer Förderung des Arbeitsverhältnisses zu, wird Ihnen der o.g. Arbeitnehmer zugewiesen.

a) Der Arbeitsvertrag wurde bereits geschlossen:

- nein
 ja, am _____

Der Arbeitsvertrag ist nach Abschluss umgehend nachzureichen (vgl. „Wichtige Hinweise“)

b) Ist bei positiver Entwicklung des Arbeitnehmers eine Übernahme in eine ungeforderte Beschäftigung vorgesehen?

- ja
 nein, weil _____
 kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgelegt werden, weil _____

Falls eine Übernahme ausscheidet oder Sie sich noch nicht festlegen können, beschreiben Sie bitte stichpunktartig, wie Sie den Arbeitnehmer bei der Suche nach einer ungeforderten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung unterstützen wollen:

5. Angaben zur geplanten Entlohnung	
Arbeitszeit	
<input type="checkbox"/> _____ Stunden monatlich	<input type="checkbox"/> _____ 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:	

6. Weitere Angaben zum geplanten Arbeitsvertrag	
Sind Sie als Arbeitgeber/Gesellschafter mit dem zukünftigen Arbeitnehmer verheiratet, verwandt oder verschwägert?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Ist/wird der Einzustellende ein Gesellschafter?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Erfolgte für diesen Arbeitnehmer bereits eine Förderung in Ihrem Betrieb bzw. Unternehmen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
Wenn ja, haben Sie einen Zuschuss erhalten?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
wenn ja, Zeitraum: _____	
Art der Förderung: _____	
Aus welchem Grund wurde das Arbeitsverhältnis beendet?	

Wurden in den letzten sechs Monaten Arbeitnehmer entlassen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
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?	

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 der Arbeitnehmer 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 Arbeitsentgeltes zu meinem Antrag anzuzeigen,
- den Lohnkostenzuschuss für die Zahlung des Arbeitsentgeltes und der Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitnehmer zu verwenden sowie die Zahlung des Arbeitsentgeltes und der Sozialversicherungsbeiträge binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonates durch Vorlage einer Kostenaufstellung in Form der betreffenden Lohn- und Gehaltsabrechnung nachzuweisen (§ 32 Absatz 2 Nr. 4 SGB X),
- nach Ablauf des 1. Beschäftigungsjahres und der weiteren Beschäftigungsjahre **jeweils** zum 15. des Folgemonates Angaben über das gezahlte Arbeitsentgelt inklusive Gesamtversicherungsbeiträge (ohne Beitrag zur Arbeitslosenversicherung) zu machen (Zwischenerklärung), **z. B. durch Einreichung der Meldebescheinigung zur Sozialversicherung,**
- 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 (Seite 5 f.) zur Kenntnis genommen zu haben.

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

2.1. Änderungen in den Verhältnissen

Der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AÖR) 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 Arbeitsentgeltes auf Grund von Krankengeld, Kur, unbezahlter Urlaub, etc.
- eine Erhöhung bzw. Verringerung der vertraglichen bzw. tariflichen Arbeitszeit oder des vertraglichen bzw. tariflichen Arbeitsentgeltes (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.

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.

Liegen die Voraussetzungen des **§ 16i Abs. 10 SGB II** bei dem Arbeitnehmer vor, wird eine Vorförderung bei der Berechnung der Höhe und der Dauer des Zuschusses berücksichtigt.

Die maximale Förderdauer beträgt fünf Jahre.

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 Arbeitsentgeltes verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgeltes. Auf dieser Basis berechnet sich der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, abzüglich des anteiligen Beitrags zur Arbeitsförderung (derzeit 19 %).

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.**

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 Arbeitsvertrages nach § 16i Abs. 8 SGB II und einmalige Verlängerung

Nach § 16i Abs. 8 SGB II kann bei Gewährung einer Förderung mit der zugewiesenen Person ein befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer **von bis zu fünf Jahren** geschlossen werden. Ein zunächst **kürzer befristeter** Vertrag kann höchstens **einmalig bis zur Dauer von insgesamt fünf Jahren** verlängert werden. In diesem Fall ist **rechtzeitig vor** der Vertragsverlängerung ein Antrag auf Weiterbewilligung zu stellen. 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 die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) den Antrag geprüft und die Förderfähigkeit des Antrags festgestellt hat, wird Ihnen mitgeteilt, dass der Arbeitsvertrag wie beantragt geschlossen werden kann. Nach Vorlage des abgeschlossenen Arbeitsvertrages überprüft die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR), dass die Inhalte mit den Angaben im Antrag übereinstimmen und erlässt einen Bewilligungsbescheid.

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

Während des **ersten Jahres der Beschäftigung** des Beschäftigungsverhältnisses nach § 16i Abs. 1 SGB II sind Sie **verpflichtet, den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang** für die Wahrnehmung der ganzheitlichen beschäftigungsbegleitenden Betreuung (Coaching) **unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes freizustellen**. Die Inanspruchnahme ist **für den Arbeitnehmer verpflichtend** und soll

von Ihnen nach Möglichkeit für den gesamten Förderzeitraum (**max. fünf 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 die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) oder einen durch diese beauftragten Dritten erfolgen.

5. Praktikum nach § 16i Abs. 5 SGB II

Für 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.

Der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) sind Name und Adresse des Praktikumsbetriebes, der zeitliche Umfang / die Dauer sowie der Inhalt des Praktikums rechtzeitig vor Beginn mitzuteilen. Die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) legt den angemessenen zeitlichen Umfang / die Dauer des Praktikums fest. Kosten, die durch das Praktikum entstehen, werden nicht durch die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) übernommen.

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

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.

Die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) entscheidet darüber, ob die Weiterbildung erforderlich und der zeitliche Umfang / die Dauer angemessen sind. Für Kosten der Weiterbildung können Sie als Arbeitgeber für das geförderte Arbeitsverhältnis einen Zuschuss bis zu insgesamt maximal 3.000 € erhalten. Ein entsprechender Antrag ist vor kostenbegründender Anmeldung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin zu einer solchen Weiterbildung bei der Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) zu stellen.

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

Die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) kann den Arbeitnehmer u.a. umgehend abberufen, wenn der Arbeitnehmer eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden kann. Das gilt auch, wenn die Förderung aus anderen Gründen beendet werden muss, z.B. wenn eine Teilnahme am beschäftigungsbegleitenden Coaching ohne wichtigen Grund verweigert wird.

Die Förderung wird mit der Abberufung beendet. **Das Arbeitsverhältnis zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer wird mit der Abberufung nicht beendet.** Sie können jedoch das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn der Arbeitnehmer durch die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) abberufen wird.

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn er eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen kann, an einer Maßnahme der Berufsausbildung oder eine berufliche Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder durch die Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) 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.proarbeit-kreis-of.de/de/datenschutz/>

§ 16i Teilhabe am Arbeitsmarkt

(1) Zur Förderung von Teilhabe am Arbeitsmarkt können Arbeitgeber für die Beschäftigung von zugewiesenen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Zuschüsse zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn sie mit einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis begründen.

(2) Der Zuschuss nach Absatz 1 beträgt

1. in den ersten beiden Jahren des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent,
2. im dritten Jahr des Arbeitsverhältnisses 90 Prozent,
3. im vierten Jahr des Arbeitsverhältnisses 80 Prozent,
4. im fünften Jahr des Arbeitsverhältnisses 70 Prozent

der Höhe des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz zuzüglich des auf dieser Basis berechneten pauschalierten Anteils des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung. Ist der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts verpflichtet, bemisst sich der Zuschuss nach Satz 1 auf Grundlage des zu zahlenden Arbeitsentgelts. § 91 Absatz 1 des Dritten Buches findet mit der Maßgabe entsprechende Anwendung, dass nur der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung zu berücksichtigen ist. Der Zuschuss bemisst sich nach der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit. § 22 Absatz 4 Satz 1 des Mindestlohngesetzes gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die der Arbeitgeber einen Zuschuss nach Absatz 1 erhält.

(3) Eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person kann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn

1. sie das 25. Lebensjahr vollendet hat,
2. sie für insgesamt mindestens sechs Jahre innerhalb der letzten sieben Jahre Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat,
3. sie in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt oder selbständig tätig war und
4. für sie Zuschüsse an Arbeitgeber nach Absatz 1 noch nicht für eine Dauer von fünf Jahren erbracht worden sind.

In der Regel soll die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bereits für einen Zeitraum von mindestens zwei Monaten eine ganzheitliche Unterstützung erhalten haben. Abweichend von Satz 1 Nummer 2 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person, die in den letzten fünf Jahren Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach diesem Buch erhalten hat, einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie in einer Bedarfsgemeinschaft mit mindestens einem minderjährigen Kind lebt oder schwerbehindert im Sinne des § 2 Absatz 2 und 3 des Neunten Buches ist.

(4) Während einer Förderung nach Absatz 1 soll eine erforderliche ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder einen durch diese beauftragten Dritten erbracht werden. Im ersten Jahr der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer in angemessenem Umfang für eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung nach Satz 1 unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freizustellen. Begründet die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer im Anschluss an eine nach Absatz 1 geförderte Beschäftigung ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber, so können Leistungen nach Satz 1 bis zu sechs Monate nach Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erbracht werden, auch wenn die Hilfebedürftigkeit während der Förderung nach Absatz 1 entfallen ist, sofern sie ohne die Aufnahme der Anschlussbeschäftigung erneut eintreten würde; § 16g Absatz 2 bleibt im Übrigen unberührt.

(5) Angemessene Zeiten einer erforderlichen Weiterbildung oder eines betrieblichen Praktikums bei einem anderen Arbeitgeber, für die der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freistellt, sind förderfähig. Für Weiterbildung nach Satz 1 kann der Arbeitgeber je Förderfall Zuschüsse zu den Weiterbildungskosten von insgesamt bis zu 3 000 Euro erhalten.

(6) Die Agentur für Arbeit soll die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer umgehend abberufen, wenn sie diese Person in eine zumutbare Arbeit oder Ausbildung vermitteln kann oder die Förderung aus

anderen Gründen beendet wird. Die Arbeitnehmerin oder 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 beruflichen Weiterbildung zum Erwerb eines Berufsabschlusses teilnehmen kann oder nach Satz 1 abberufen wird. Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Satz 1 abberufen wird.

(7) Die Zahlung eines Zuschusses nach Absatz 1 ist ausgeschlossen, wenn zu vermuten ist, dass der Arbeitgeber

1. die Beendigung eines anderen Arbeitsverhältnisses veranlasst hat, um einen Zuschuss nach Absatz 1 zu erhalten, oder
2. eine bisher für das Arbeitsverhältnis erbrachte Förderung ohne besonderen Grund nicht mehr in Anspruch nimmt.

(8) Die Befristung eines Arbeitsvertrages mit einer zugewiesenen erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person im Sinne von Absatz 3 ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsmarkt ein Zuschuss zum Arbeitsentgelt nach Absatz 1 gewährt wird. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die höchstens einmalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(9) Zu den Einsatzfeldern der nach Absatz 1 geförderten Arbeitsverhältnisse hat die Agentur für Arbeit jährlich eine Stellungnahme der Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner im Örtlichen Beirat, insbesondere zu möglichen Wettbewerbsverzerrungen sowie Verdrängungseffekten, einzuholen. Die Stellungnahme muss einvernehmlich erfolgen. Eine von der Stellungnahme abweichende Festlegung der Einsatzfelder hat die Agentur für Arbeit schriftlich zu begründen. § 18d Satz 2 gilt entsprechend.

(10) Abweichend von Absatz 3 Nummer 2 und 3 kann eine erwerbsfähige leistungsberechtigte Person auch dann einem Arbeitgeber zugewiesen werden, wenn sie seit dem 1. Januar 2015 für mehr als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt war, das durch einen Zuschuss nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder im Rahmen des Bundesprogramms „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ gefördert wurde, und sie dieses Arbeitsverhältnis nicht selbst gekündigt hat. Zeiten eines nach § 16e in der bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Fassung oder nach dem Bundesprogramm „Soziale Teilhabe am Arbeitsmarkt“ geförderten Arbeitsverhältnisses werden bei der Ermittlung der Förderdauer und Förderhöhe nach Absatz 2 Satz 1 berücksichtigt und auf die Förderdauer nach Absatz 3 Nummer 4 angerechnet.