

## Hinweise für Arbeitgeber - FAQs

### Was macht Krug-Personal?

Wir helfen Ihnen als „Privater Arbeitsvermittler“ bei der Auswahl geeigneter Bewerber für Ihre offenen Stellen. Unsere Tätigkeit umfasst:

- zielgruppenorientierte Ausschreibung der vakanten Stellen
- Führen eines umfassenden Bewerbungsgesprächs mit Prüfung der Unterlagen, der Qualifikation und der Motivation des Bewerbers, seiner Lernbereitschaft und anderen persönlichen und sozialen Kompetenzen (Profiling)
- Erstellen eines aussagekräftigen Bewerberprofils
- Weiterleitung von ausgewählten, geeigneten Bewerberprofilen an Sie
- informelle Vorbereitung von Fördermaßnahmen (Lohnzuschüssen) und Hilfe bei der Antragstellung, insbesondere den antragstaktisch hilfreichen Formulierungen

### Hat Krug-Personal auch Bewerberprofile sofort verfügbar?

Wir haben eine eigene Bewerberdatenbank, mit Hilfe derer wir viele Anfragen sofort beantworten und so auch schnell reagieren können.

### Wer bezahlt Krug-Personal?

Wir finanzieren uns durch

- Vermittlungsgutscheine gem. § 45 SGB III (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein MPAV)
- andere Formen der Förderung der Arbeitsaufnahme (öffentlich-rechtliche Vermittlungsvereinbarung, Vermittlungsauftrag eines Leistungsträgers)
- Wird die Vermittlung gar nicht gefördert, tragen Sie als Arbeitgeber nach einer entsprechenden Vereinbarung unsere Vermittlungsprovision. Grundsätzlich wollen wir die Arbeitnehmer für die Vermittlung zu Ihnen nicht in Anspruch nehmen.

Bis auf die letzte Konstellation tragen also weder Bewerber noch Arbeitgeber irgendwelche Kosten unserer Vermittlungstätigkeit.

### Wie müssen die Arbeitsverträge gestaltet sein?

Bei Bezahlung über einen Vermittlungsgutschein oder mittels einer öffentlich-rechtlichen Vermittlungsvereinbarung mit einem Träger der Förderung der Arbeitsaufnahme muss der Arbeitsvertrag

- für eine versicherungspflichtige Beschäftigung (also mindestens mindestens 450,01 €),
- für eine Dauer von mindestens drei Monaten und
- mit einer Arbeitszeit von mindestens 15,0 Wochenstunden

ausgelegt sein. Erfüllt Ihre Stelle nicht diese Anforderungen, weil Sie z.B. einen Arbeitnehmer für einen Minijob unter 15 Stunden suchen, müssten wir eine Vermittlungsvereinbarung treffen.

### Muss ich vorgeschlagene Bewerber einstellen?

Nein. Sie können sogar die Stelle ganz unbesetzt lassen oder die Stelle selbst besetzen. Kosten seitens Krug-Personal entstehen Ihnen dadurch nicht.

### Kann ich die vermittelten Arbeitnehmer wieder entlassen?

Dieser Schritt ist zwar bedauerlich, aber möglich. Die Förderung der Arbeitsaufnahme durch Vermittlungsgutschein oder öffentlich-rechtliche Vermittlungsvereinbarung betrifft nicht den Arbeitgeber, Sie müssen diesbezüglich nicht mit Rückforderungen rechnen.

# Krug-Personal® Leipzig

## **Ich kenne mich bei Fördermaßnahmen nicht so aus. Kann Krug-Personal mir da helfen?**

Wir kontaktieren bei Bedarf den Leistungsträger und fragen nach. Auf Wunsch schreiben wir die möglichen Fördermaßnahmen nebst Kontaktdaten zum Leistungsträger auch schon in das Bewerberprofil. Wir helfen Ihnen beim antragstaktisch richtigen Ausfüllen der Formulare.

## **Ich würde den Arbeitnehmer gern erst einmal unverbindlich testen. Wie geht das?**

Hier gibt es die so genannte Trainingsmaßnahme. Seit April 2012 erhält der Arbeitsuchende dafür von seinem Leistungsträger den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein MAG - Maßnahme bei einem Arbeitgeber.

Es wird aber auch immer noch die klassische Zuweisung zur Trainingsmaßnahme beobachtet. Diese muss nach Absprache mit Ihnen vom Bewerber selbst bei seinem Leistungsträger beantragt werden. (Der Bewerber verlangt bei seinem Leistungsträger eine „Eingliederungsvereinbarung zur Eignungsfeststellung“ bei Ihnen. Geben Sie ihm also Ihre Kontaktdaten und möglichst auch die Betriebsnummer mit.) Das geht ganz unkompliziert und sogar fast unbürokratisch. Trainingsmaßnahmen werden in der Regel für zwei Wochen genehmigt, können aber auch um noch weitere zwei Wochen verlängert werden. Während der Trainingsmaßnahme erhält der Bewerber seine Leistungen weiter und ist auch über seinen Leistungsträger komplett versichert. Sie müssen ihm in der Zeit keinen Lohn zahlen. Der grundsätzliche Einstellungswille muss bei Ihnen vorhanden sein.

Wir sind der Meinung, dass einige wenige Tage Probearbeiten in der Regel ausreichen. Stellen Sie bzw. der Arbeitnehmer nämlich danach im Arbeitsverhältnis ein Nichtgefallen fest, stehen Ihnen immerhin die verkürzten Kündigungsfristen der Probezeit zur Verfügung.

## **Welche Pflichten habe ich gegenüber Krug-Personal?**

Sie haben die Verpflichtung zur zeitnahen Information über jeden Bewerbervorschlag von uns.

Bei Abschluss des Bewerberauswahlverfahrens (egal ob und durch wen die Stelle besetzt wurde) müssen Sie uns bitte sofort informieren, damit wir die Suche für Sie beenden können.

## **Für weitere Fragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine langfristige und gute Zusammenarbeit auch mit Ihnen!**

Vordruck zur Bewerberanfrage: (siehe [www.krug-personal.de](http://www.krug-personal.de))