

EINSTELLUNGSSACHE

Sehr geehrte Damen,
sehr geehrte Herren,

in diesem Newsletter haben wir wieder aktuelle Informationen rund um den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zusammengestellt.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr Arbeitgeber-Service

der Agentur für Arbeit Elmshorn und der Jobcenter in den Kreisen Pinneberg und Segeberg



Thomas Kenntemich

Wir brauchen neue Arbeit!

Das Teilhabechancengesetz kann Unternehmen neues Arbeitskräftepotential erschließen.

Für die meisten Unternehmen wird es immer schwieriger, passende Arbeitskräfte zu finden. Gleichzeitig gibt es tausende arbeitslose Menschen. Viele hatten schon seit mehreren Jahren keine Arbeit mehr.

Selbst wenn Stelle und Mensch fachlich und regional zusammenpassen, scheitert oft die Vermittlung. Das **Teilhabechancengesetz** bietet dem Jobcenter nun neue Möglichkeiten, beiden Seiten gleichzeitig zu helfen. Langzeitarbeitslose kommen wieder in „echte“ Arbeit – Betriebe finden neue Arbeitskräfte.

Das Jobcenter kann für bis zu fünf Jahre die Lohnkosten übernehmen, in den ersten beiden Jahren sogar hundert Prozent. Als Arbeitgeber können Sie so passende Arbeitskräfte mittelfristig entwickeln. Der Erwartungsdruck sinkt auf beiden Seiten, der langjährige Arbeitsvertrag gibt Sicherheit und Stabilität. Kreative Lösungen sind dabei ausdrücklich erwünscht – sei es beim Aufgabenzuschnitt oder bei der Arbeitszeit. Qualifizierungen werden ermöglicht, Coaches stehen zur Seite.

Zu kompliziert? Für all diejenigen, die bisher nicht weiterkamen, bietet das Programm neue Chancen. Jobcenter und Arbeitsagentur wollen Arbeit und Verdienst mit arbeitslosen Menschen zusammenbringen. Das ist nicht nur wirtschaftlich sinnvoll, sondern für eine solidarische Gesellschaft selbstverständlich!

Auch Ihr Unternehmen kann von den neuen Möglichkeiten profitieren und sich neue Arbeitskräfte erschließen. Teilen Sie uns Ihr Interesse mit!

Ihr Thomas Kenntemich

Vorsitzender der Geschäftsführung
der Agentur für Arbeit Elmshorn



Potenziale nutzen, Chancen geben

Neue Fördermöglichkeiten bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Eröffnen Sie Langzeitarbeitslosen Teilhabechancen und Beschäftigungsperspektiven, indem Sie einen geeigneten Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen bereitstellen und langzeitarbeitslose Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

Ab dem 01. Januar 2019 können bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen, die spezielle Voraussetzungen erfüllen, besondere Zuschüsse gezahlt werden. Wir stellen Ihnen die die beiden neuen Leistungen kurz im Überblick vor.

Lohnkostenzuschuss nach §16e SGB II

Voraussetzungen:

Bei der Einstellung von Arbeitslosen, die seit **mindestens zwei Jahren durchgehend arbeitslos** gemeldet sind und aktuell Arbeitslosengeld II erhalten, kann ein Lohnkostenzuschuss gezahlt werden.

Höhe und Dauer des Zuschusses:

Dieser beträgt **75 Prozent** vom tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelt **im ersten und 50 Prozent im zweiten Jahr**. Während der Förderdauer findet eine ganzheitliche beschäftigungsbegleitende Betreuung (Coaching) statt.

Teilhabechancen am Arbeitsmarkt nach §16i SGB II

Voraussetzungen:

Mit diesem Zuschuss können Einstellungen von Personen gefördert werden, die:

- **über 25 Jahre alt sind und**
- **in mindestens sechs der letzten sieben Jahre Arbeitslosengeld II erhalten haben und**
- **in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig beschäftigt waren.**

Schwerbehinderte und Personen mit mindestens einem minderjährigen Kind können bereits nach fünf Jahren Arbeitslosengeld II Bezug gefördert werden.

Höhe und Dauer des Zuschusses:

Der Lohnkostenzuschuss kann **bis zu fünf Jahre gezahlt** werden. In den **ersten beiden Jahren werden 100 Prozent** des gesetzlichen Mindestlohns oder des gezahlten Tariflohns erstattet. **Ab dem dritten Jahr** des Arbeitsverhältnisses **sinkt der Zuschuss jährlich um 10 Prozentpunkte**.

Für notwendige Qualifizierungen des neuen Personals können Unternehmen pro Person 3.000 Euro erstattet werden.

Unter diesem [Link](#) finden Sie alle wichtigen Informationen.

Sie würden gerne einen Langzeitarbeitslosen einstellen?

Bevor eine Einstellung gefördert und der Arbeitsvertrag geschlossen werden kann, ist eine Förderzusage des Jobcenters erforderlich. Ihre Ansprechpartner im Arbeitgeberservice beraten sie unter **0800 4 5555 20** gerne zu den neuen Fördermöglichkeiten.



Langzeitarbeitslose im Job - Fünf Tipps, damit die Einstellung ein Erfolg wird

Langzeitarbeitslose haben es oft schwer, wieder Tritt im Beruf zu finden. Doch mit ein wenig Hilfe steigen die Chancen für einen erfolgreichen Start. Das hilft Ihren Arbeitnehmern, das hilft aber auf jeden Fall auch Ihnen als Unternehmen.

Was Sie tun können, damit das Arbeitsverhältnis gut funktioniert, haben wir für Sie zusammengetragen. Hier unsere 5 Tipps:

1. Vorbereitung

Ob ein Langzeitarbeitsloser/ eine Langzeitarbeitslose in den eigenen Betrieb passt oder nicht, lässt sich am besten im persönlichen Gespräch mit ihm/ihr und unserer Vermittlungsfachkraft klären. Im besten Falle erfahren Arbeitgeber dort auch, welche persönlichen Stärken und Schwächen die Bewerber mitbringen, und können sich darauf einstellen. Wenn nötige Kenntnisse für den Job fehlen, kann die Arbeitsagentur oder auch das Jobcenter weiterhelfen: Bei einer Stellenzusage wird häufig die entsprechende Qualifizierungsmaßnahme finanziert. Auch während der Einarbeitungszeit kann eine Weiterbildung sinnvoll sein. Häufig lohnt es sich, dafür öffentliche Förderprogramme in Anspruch zu nehmen. Zu einer guten Vorbereitung gehört auch, den Arbeitsplatz und alle Arbeitsgeräte vom ersten Tag an bereitzustellen.

2. Klarheit

Als Arbeitgeber/in sollten Sie Ihre Erwartungen klar formulieren – am besten schriftlich. Wie sind Arbeitszeit und Pausen geregelt? Unter welchen Voraussetzungen ist Urlaub möglich? Wann muss dem Betrieb eine Krankmeldung vorliegen? Auch das Verhalten gegenüber Kunden und Kollegen sollte definiert sein.

Im Idealfall erstellt der Betrieb noch vor Arbeitsbeginn eine genaue Stellenbeschreibung. Hilfreich sind auch Prozess- und Checklisten, die der Neuling zum Nachschlagen seiner Aufgaben nutzen kann. Ein Einarbeitungsplan mit klar definierten Schritten gibt den Weg für beide Seiten klar vor. Wichtig ist dabei, dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin eine angemessene Einarbeitungszeit zuzugestehen.

3. Akzeptanz

Für Langzeitarbeitslosigkeit gibt es unterschiedliche Gründe. Oft geht sie mit persönlichen Einschränkungen einher. Doch sollten Arbeitgeber auch das Potenzial der neuen Mitarbeiter erkennen und ihnen den Rücken stärken. Wer Verständnis für Probleme signalisiert und Verhaltensweisen hinterfragt, statt sie gleich zu kritisieren, schafft die Basis für eine gute Integration. Auch die anderen Beschäftigten spielen eine wichtige Rolle: Nicht selten beschwerten sich die Kollegen, wenn die Arbeitsleistung des Neuzugangs geringer ist als ihre eigene. Doch insbesondere wenn der Betrieb finanzielle Zuschüsse für die Einstellung eines Langzeitarbeitslosen erhält, gelten andere Maßstäbe. Wer das vorab offen im Betrieb kommuniziert, vermeidet Ärger und Frust auf allen Seiten.

4. Mentor

Kritik vom Vorgesetzten, Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung oder finanzielle Sorgen – auch wenn die erste Zeit im Betrieb erfolgreich verlaufen ist, können kleine Rückschläge große Probleme verursachen. Helfen kann ein Mentor oder eine Mentorin! Wichtig ist, dass es sich um eine Vertrauensperson handelt, die bei Bedarf auch zwischen Chef/in und Neuzugang vermitteln kann. Sie sollte ehrliches Interesse zeigen und Schwierigkeiten offen ansprechen. Intern können diese Rolle am besten langjährig Mitarbeitende übernehmen. Doch auch ein externer Coach kann sinnvoll sein, besonders, wenn er im Zuge einer Fördermaßnahme bereits mit dem ehemals Langzeitarbeitslosen oder der Langzeitarbeitslosen zu tun hatte. Arbeitgeber, die die Kosten für einen externen Coach scheuen, können sich um Zuschüsse durch soziale Träger bemühen.

5. Flexibilität

Alle Arbeitnehmer wissen Teilzeitangebote, Gleitzeit oder Qualifizierungsangebote zu schätzen. Das gilt in besonderem Maße für Menschen, die längere Zeit ohne feste Anstellung waren. Manchen kann es helfen, zunächst mit einer verkürzten Arbeitszeit zu beginnen und diese dann Schritt für Schritt zu verlängern. Andere sind möglicherweise mangels Auto auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen und freuen sich, wenn sie etwas früher oder später beginnen dürfen als im Betrieb üblich. Und wieder andere wünschen sich Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder würden gerne den Führerschein machen. Wer für solche Anliegen ein offenes Ohr hat, dem sind die Dankbarkeit, Loyalität und Motivation des Betroffenen gewiss. So zahlt sich das Entgegenkommen am Ende für beide Seiten aus.

Diesen und viele weitere wertvolle Tipps zum Personalmanagement, Informationen zu Trends am Arbeitsmarkt und Einblicke darüber, was andere Unternehmen erfolgreich macht, finden Sie im Internet unter <https://faktor-a.arbeitsagentur.de>.



Auszeichnungen für vier engagierte Ausbildungsbetriebe

Ausbilder/innen, Meister/innen, Betriebsleiter/innen und Personalverantwortliche leisten tagtäglich engagierte Ausbildungsarbeit, von der nicht nur die Unternehmen, sondern die ganze Region profitiert.

Stellvertretend für die vielen engagierten Ausbildungsbetriebe zeichnete die Agentur für Arbeit in der Woche der Ausbildung vier Unternehmen mit dem **Zertifikat für Nachwuchsförderung der Bundesagentur für Arbeit (BA)** aus.

„Die ausgezeichneten Unternehmen leisten hervorragende Arbeit in der Nachwuchsgewinnung und -förderung! Dabei beschreiten sie auch neue Wege, bieten z.B. guten Azubis attraktive Anreize oder kooperieren sehr aktiv mit den Schulen. Oder Jugendliche mit schwächeren Zensuren und Geflüchtete werden besonders gefördert und bekommen ebenfalls eine Chance zum Ausbildungseinstieg,“ erläuterte Thomas Kenntemich, Leiter der Agentur für Arbeit Elmshorn. . Dadurch präsentieren sich die Unternehmen als interessante Ausbildungsbetriebe und erschließen sich neue Personengruppen als zukünftigen Fachkräftenachwuchs.

Das Zertifikat für Nachwuchsförderung erhielten in diesem Jahr die **May & Olde GmbH** in Halstenbek und die **Hotel Cap Polonio Harder & Co. Betriebsgesellschaft mbH** in Pinneberg. Im Kreis Segeberg wurde das Zertifikat an die **interTee Handelsgesellschaft mbH** in Norderstedt und die **KAS Anlagen GmbH - Heizung Sanitär Elektro** in Norderstedt vergeben.

Die Agentur für Arbeit Elmshorn verleiht das Zertifikat seit 2006 an Betriebe, die sich in besonderem Maße für die Ausbildung junger Menschen einsetzen. Kriterien für die Verleihung des Zertifikats sind u.a. hohe Qualitätsstandards in der Ausbildung und die besondere Wertschätzung der Nachwuchsförderung. Die ausgezeichneten Firmen bilden regelmäßig und mit sehr gutem Erfolg aus.

Der Arbeitgeber-Service hilft bei der Ausbildungsstellenbesetzung und berät auch gern zu den Nachhilfe- und Förderangeboten, um individuell passende Lösungen für Ihren Betrieb zu finden.

Rufen Sie uns gebührenfrei an: **0800 4 5555 20**



Examierte Pflegekräfte aus Nicht-EU-Staaten

Das Programm "Triple Win" unterstützt von der Vermittlung und Vorbereitung bis zur Berufsanerkennung.

- „Der Mehrwert von Triple Win liegt für mich vor allem in der strukturierten Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber schon in ihrem Heimatland. Neben den Sprachkursen ist es für uns vor allem wichtig und hilfreich, dass die Pflegekräfte schon vor ihrer Entscheidung etwas konkreter wissen, was auf sie zukommt.“
- „Bei Triple Win hatte ich von Anfang an das Gefühl, dass alle Beteiligten fair behandelt werden. Alle Fachkräfte waren auf Deutschland vorbereitet, sowohl sprachlich als auch fachlich und kulturell. Darauf konnte man gut aufbauen.“
- „Motivation, Fachkenntnisse und sprachliche Fertigkeiten der an uns vermittelten Pflegekräfte waren von Anfang an auf einem sehr hohen Niveau.“

Das sagen einige der Krankenhäuser, Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen, die über das Programm Triple Win examinierte Pflegekräfte aus Nicht-EU-Staaten gewonnen haben. Sie alle sind sehr zufrieden mit ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und planen, das Programm wieder in Anspruch zu nehmen.

Triple Win wurde 2013 von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, qualifizierte Pflegekräfte aus Nicht-EU-Staaten und Arbeitgeber in Deutschland reibungslos und gut organisiert zusammenzuführen. Bereits in ihren Herkunftsländern werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sprachlich und fachlich auf ihren Einsatz in Deutschland vorbereitet. Das begünstigt nicht nur die zügige Integration in die Arbeitsabläufe vor Ort, sondern hilft auch bei der Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses.

Daneben unterstützt Triple Win die Pflegekräfte bei den Visaverfahren und begleitet die Integration in das neue Arbeitsumfeld. Zurzeit wird das Programm zusammen mit Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien durchgeführt. Triple Win rekrutiert ausschließlich auf der Grundlage von Vermittlungsvereinbarungen in Ländern, in denen ein Überangebot an ausgebildeten Pflegekräften besteht.

Bei Abschluss eines Arbeitsvertrages entrichten Arbeitgeber eine Dienstleistungsgebühr von 5.500 € einschließlich Umsatzsteuer pro Pflegekraft an die GIZ. Der Betrag vergütet die sprachliche und fachliche Vorbereitung, die Integrationsbegleitung sowie die Unterstützung bei der beruflichen Anerkennung in Deutschland. Die Rekrutierung, Auswahl und Vermittlung durch die ZAV ist für Arbeitgeber wie für Bewerberinnen und Bewerber kostenfrei.

Weitere Informationen erhalten Sie unter der Telefonnummer **06196 79-3588**, per E-Mail unter triplewin@cimonline.de sowie auf der Homepage www.triple-win-pflegekraefte.de.



Brückenteilzeit - was sie jetzt wissen sollten

Seit dem 1. Januar 2019 erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die "Brückenteilzeit".

Beschäftigte haben dadurch die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu reduzieren und danach wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TZBfG) sieht vor, dass Arbeitskräfte, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem und höchstens fünf Jahren reduzieren können. Der Rechtsanspruch gilt allerdings nur für Beschäftigte in **Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmern**.

Für Betriebe mit 46 bis 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, nach der nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewährt werden muss.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) zu verringern. Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen. Voraussetzung für die Brückenteilzeit ist, dass **keine betrieblichen Gründe**, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, **entgegenstehen**.

Weitere Informationen mit FAQ, Infografiken, Teilzeitrechner etc. finden Sie unter www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit.html.



Aufnahme des „3. Geschlechts“ in Stellenangeboten

Was Sie jetzt bei der Personalsuche wissen sollten.

Durch eine Änderung des Personenstandsgesetz Ende letzten Jahres, ist zusätzlich zur Geschlechtsfestlegung „weiblich“ und „männlich“ auch eine Freilassung bei der Angabe des Geschlechtes bzw. die Bezeichnung „divers“ möglich.

Dies hat auch Auswirkungen auf Ihre Stellenausschreibungen!

Da Stellenangebote laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) **geschlechtsneutral** zu gestalten sind, muss also künftig bei allen Stellenbeschreibungen **auch die neue Bezeichnung „divers“** enthalten sein.

Wenn Sie Ihren persönlichen Ansprechpartnern im Arbeitgeber-Service eine neue Arbeits- oder Ausbildungsstelle melden, wird selbstverständlich geprüft, ob ihre Stellenbeschreibung „AGG-konform“ ist. Sollten sie jedoch noch andere Wege der Rekrutierung nutzen ist es wichtig, diese Neuerung zu kennen und berücksichtigen.

Bei Fragen erreichen Sie Ihren Arbeitgeberservice vor Ort unter der gebührenfreien Telefonnummer **0800 4 5555 20**.



Bescheinigungen elektronisch übermitteln – einfach, sicher und bequem

Die Agentur für Arbeit hat ihren Online-Service weiter ausgebaut.

Arbeitgeber und Steuerbüros müssen Arbeitsbescheinigungen sowie Nebeneinkommensbescheinigungen für das Arbeitslosengeld nicht mehr in Papierform erstellen, sondern können die Daten elektronisch einreichen. Dieser Service spart Ihnen nicht nur Porto und Papier,

sondern auch Ihre wertvolle Zeit.

Mit dem bequemen BEA-Service, BEA steht für „Bescheinigungen elektronisch annehmen“, übermitteln Sie die Daten sicher und direkt an die Agentur für Arbeit. Das Unternehmen bekommt den Eingang der Daten quittiert. Die hohe Qualität der digitalen Bescheinigungen vermeidet unnötige Rückfragen und das Programm prüft die Meldungen automatisch auf Plausibilität und Vollständigkeit.

In vielen Fällen kann BEA direkt über die bestehende Lohnabrechnungs-Software des Unternehmens genutzt werden. Wer über kein entsprechendes Programm verfügt, kann über die Eingabehilfe „sv.net – Sozialversicherung im Internet“ die Bescheinigungen verschlüsselt an die Arbeitsagentur senden.

Für Fragen zu BEA gibt es zwei Hotlines. Unter 0800 4 5555 03 ist der Technische Support und unter 0800 4 5555 27 der fachliche BEA-Support von Montag bis Freitag, jeweils 8 - 18 Uhr, erreichbar.

Im Internet sind dazu weitere Informationen sowie der Link zu sv.net zu finden.

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/bea

www.arbeitsagentur.de



Kontakt

Der gemeinsame Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit Elmshorn und der Jobcenter vermittelt Ihnen schnell und unkompliziert geeignete Mitarbeiter/innen.



Ihren persönlichen Ansprechpartner erreichen Sie auch weiter unter der Ihnen bekannten direkten Durchwahl oder unter der kostenfreien Rufnummer **0800 4 5555 00**.

Oder schreiben Sie uns eine E-Mail:

Elmshorn.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Pinneberg.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Uetersen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Norderstedt.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Kaltenkirchen.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

BadSegeberg.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Sie erhalten heute den aktuellen Arbeitgeber-Newsletter der Agentur für Arbeit Elmshorn und der Jobcenter der Kreise Pinneberg und Segeberg. Gern möchten wir noch gezielter auf Ihre Fragen und Wünsche eingehen. Wir wollen Ihnen genau die Informationen bieten, die für Sie von Nutzen sind. Lassen Sie uns wissen, welche Themenwünsche Sie haben.

Ihre Hinweise und Anregungen senden Sie per E-Mail an Elmshorn.PresseMarketing@arbeitsagentur.de mit dem Stichwort: Newsletter.

Wir sind gespannt auf Ihre Post und freuen uns auf Ihre Anregungen.

Der Schutz von personenbezogenen Daten genießt einen sehr hohen Stellenwert, deshalb erfolgt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten bei der Bundesagentur für Arbeit im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere mit den Regelungen der Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (DSGVO) und des Sozialgesetzbuches. Ausführliche Informationen dazu erhalten Sie unter www.arbeitsagentur.de/datenerhebung und www.arbeitsagentur.de/datenschutz.

Impressum

Herausgeber:

Ihr Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Elmshorn
und der Jobcenter der Kreise Pinneberg und Segeberg

Agentur für Arbeit Elmshorn
Bauerweg 23
25335 Elmshorn

Sie erreichen uns montags bis freitags zwischen 8.00 und 18.00 Uhr telefonisch unter unserer Servicenummer exklusiv für Arbeitgeber:
0800 4 5555 20
(Der Anruf ist für Sie kostenfrei.)

E-Mail-Postfach: Elmshorn.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
Internet: www.arbeitsagentur.de



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.



Faktor A - Das Online-Magazin für Arbeitgeber und Führungskräfte

Mitreden können: Führungsfragen, Zukunft der Arbeit, Azubi-Suche und die ganze Arbeitswelt

**Faktor A Newsletter
kostenlos bestellen**

DER NEWSLETTER FÜR ARBEITGEBER IHRER AGENTUR FÜR ARBEIT