

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

Dieses Formular ist Personen vorbehalten, welche den Status eines behinderten Arbeitnehmers innehaben und bei der ADEM als Arbeitssuchende registriert sind. Es ist vom Bewerber selbst auszufüllen. Bei Bedarf können der Arbeitgeberdienst der ADEM oder die Gewerkschaften OGB-L und LCGB oder der INDR beim Ausfüllen helfen.

INFORMATIONEN ZUR PERSON

Kurzbeschreibung der eigenen Person
(maximal 30 Wörter)

Diplom oder Ausbildung des Kandidaten, bzw.
Äquivalenz oder letzte besuchte Schulklasse

Andere Abschlüsse oder Zusatzausbildungen

BERUFLICHE LAUFBAHN

Besetzte Stellen oder Arbeitserfahrungen
(Jahr, Firma, Art der Arbeit bzw. Aufgabe, Zeitplan)

Kompetenzen

GEWÜNSCHTE STELLEN / AUFGABENBEREICHE

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

SPRACHKENNTNISSE

Luxemburgisch	1. Grundkenntnisse	2. Gelegentlicher Gebrauch	3. Fließend	4. Muttersprache
Französisch	1. Grundkenntnisse	2. Gelegentlicher Gebrauch	3. Fließend	4. Muttersprache
Deutsch	1. Grundkenntnisse	2. Gelegentlicher Gebrauch	3. Fließend	4. Muttersprache
Englisch	1. Grundkenntnisse	2. Gelegentlicher Gebrauch	3. Fließend	4. Muttersprache
Portugiesisch	1. Grundkenntnisse	2. Gelegentlicher Gebrauch	3. Fließend	4. Muttersprache

Weitere Sprachen (bitte geben Sie die Sprache und das entsprechende Kenntnisniveau an)

COMPUTERKENNTNISSE

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Führerschein	A	B	C	D	E	Sonstige
Eigenes Fahrzeug	Ja	Nein				

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

ANPASSUNGS- UND UMGESTALTUNGSMASSNAHMEN – BITTE NUR AUSFÜLLEN, FALLS ERFORDERLICH

Anpassung des Arbeitsplatzes

Anpassung des Arbeitspostens

Andere notwendige Anpassungsmaßnahmen

Mobilitätsmöglichkeiten für externe Einsätze, falls kein eigenes Fahrzeug vorhanden

Medizinische Auflagen und Einschränkungen

Anpassungen beim Team

Anpassung des Zeitplans

Einsatz von Unterstützungs-, Assistenz- oder Pflegediensten am Arbeitsplatz

Status des wiedereingegliederten Arbeitnehmers (salarié reclassé)

Ja

Nein

Staatliche Beteiligung am Lohn/Gehalt bei der letzten Arbeitsstelle

Ja

Nein

Weiss nicht / Keine Angabe

Mögliche Eingliederungsmaßnahmen unter Vorbehalt der Zustimmung der ADEM

Wiedereingliederungsvertrag (Contrat de réinsertion-emploi) (Anlage 1)

Berufseinführender Vertrag (Contrat d'initiation à l'emploi) (Anlage 2)

Berufsbildendes Praktikum (Stage de professionnalisation) (Anlage 3)

Die Teilfinanzierung des Lohns/Gehalts, der Ausbildungskosten, einer Motivations- oder Umschulungsprämie, die Kosten, die bei der Anpassung von Arbeitsposten und dem Zugang zum Arbeitsplatz entstehen, der Verkehrsmittelkosten oder der Kosten, die für die Anpassung von professionellen Ausstattungen anfallen, kann von der Direktorin der ADEM genehmigt werden auf Anweisung der Kommission für die berufliche Orientierung und Wiedereingliederung (Commission d'Orientation et de Reclassement Professionnel).

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

VERWALTUNGSTECHNISCHE ANGABEN

Aktennummer der ADEM-Arbeitsvermittlungsunterlagen

Nummer des Partners (OGB-L, LCGB, INDR),
falls zutreffend

Für weitere Informationen über den Kandidaten wenden Sie sich bitte an:

ADEM

Berater im Arbeitgeber-Service für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit und Arbeitnehmern mit Behinderungen:

Frau Sophie Grézault
sophie.grezault@adem.etat.lu
Telefon: +352 247-85313
Fax: +352 247-95300

Frau Jil Voss
jil.voss@adem.etat.lu
Telefon: +352 247-85032
Fax: +352 247-95300

19, rue de Bitbourg
L-1273 Luxemburg
www.adem.lu

OGBL - Abteilung für Arbeitnehmer mit Behinderungen (Département des Travailleurs Handicapés - DTH)

Herr Joël Delvaux
Gewerkschaftlicher Berater
joel.delvaux@ogbl.lu
Telefon: +352 49 60 05-345
Fax: +352 48 69 49

31, rue du Fort Neipperg
L-2230 LUXEMBURG
<http://www.ogbl.lu/departement-travailleurs-handicapés/>

LCGB - HELPDESK

Frau Anouk Wiltgen
Beraterin INFO-CENTER
helpdesk@lcgb.lu
Telefon: +352 49 94 24-333
Fax: +352 49 94 24-249

11, rue du Commerce
L-1351 LUXEMBURG
www.lcgb.lu

UEL / INDR

Frau Morgane Haessler
Projektleiterin
morgane.haessler@indr.lu
Telefon: +352 27 330 - 886

p.a. UEL
7, rue Alcide de Gasperi
B.P. 3024 | L-1030 Luxembourg
www.uel.lu | www.indr.lu | www.esr.lu

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

ANLAGE 1 – WIEDEREINGLIEDERUNGSVERTRAG (CONTRAT DE RÉINSERTION-EMPLOI - CRE)

Der Wiedereingliederungsvertrag für Arbeitnehmer ist eine Maßnahme zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung von benachteiligten Personengruppen in die Arbeitswelt. Hierbei handelt es sich um solche Personengruppen, die es auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer haben, insbesondere Bewerber über 45 Jahre, Arbeitnehmer mit einer eingeschränkten Berufsfähigkeit sowie Arbeitnehmer mit einer Behinderung. Dieser Vertrag, der die praktische Ausbildung mit einer schulischen Ausbildung abwechselnd verbindet, gestattet es:

- den Arbeitgebern, ihre praktische Berufserfahrung weiterzuvermitteln und damit älteren Bewerbern oder Arbeitnehmern mit einer Behinderung sowie Arbeitnehmern mit einer eingeschränkten Berufsfähigkeit eine reelle Beschäftigungsperspektive anzubieten.
- den Bewerbern, ihre fachliche Kompetenz praktisch unter Beweis zu stellen und darüber hinaus neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.

Zielgruppen

Die Arbeitgeber, die sich dazu bereit erklären, einen Wiedereingliederungsvertrag mit einem Bewerber abzuschließen, müssen willens und in der Lage sein, dem Bewerber eine reelle Beschäftigungsperspektive nach Ablauf des Vertrages anzubieten. Der Wiedereingliederungsvertrag wird zwischen der ADEM, dem Bewerber und dem Arbeitgeber geschlossen. **Der Vertrag kann mit solchen Bewerbern abgeschlossen werden, die:**

- mindestens 45 Jahre alt sind;
- oder sich in einer externen Wiedereingliederungsmaßnahme befinden;
- oder den Status von Arbeitnehmern mit einer Behinderung innehaben;
- bei der ADEM seit mindestens einem Monat registriert sind.

Modalitäten

Abschluss des Vertrages

Ein Arbeitgeber, der den Abschluss eines solchen Vertrages mit einem Bewerber vereinbaren möchte, muss dazu den Arbeitgeber-Service der ADEM kontaktieren und dort die betreffende Stelle als vakant anmelden.

Dauer des Vertrages

Der Wiedereingliederungsvertrag wird für einen Zeitraum von 12 Monaten geschlossen.

Der Arbeitgeber oder der Bewerber muss, falls er den Wiedereingliederungsvertrag vor seinem geplanten Ablaufdatum auflösen möchte, einen schriftlichen Antrag mit einer detaillierten Begründung bei der ADEM einreichen; zur Beendigung des Vertragsverhältnisses bedarf es der vorab erteilten Zustimmung der ADEM.

Falls sich der Vertrag direkt an eine Ausbildungsphase (speziell ein berufsbildendes Praktikum) anschließt (siehe Anlage 3), dann wird die Dauer dieser Phase in die Berechnung der 12 Monate miteinbezogen.

Tutorenfunktion

Der Wiedereingliederungsvertrag gestattet es den Bewerbern, ihre fachliche Kompetenz praktisch unter Beweis zu stellen und darüber hinaus neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben. Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber einen Tutor bestimmen, der mit der Aufgabe betraut wird, den Bewerber über die gesamte Dauer des Wiedereingliederungsvertrages hinweg zu unterstützen und zu betreuen.

Während des Monats, der auf die Unterzeichnung des Vertrages folgt, müssen das Unternehmen, der Tutor und der Bewerber einen Ausbildungsplan ausarbeiten, von dem eine Kopie an die ADEM übermittelt werden muss.

Falls sich während der Laufzeit des Wiedereingliederungsvertrages relevante Veränderungen ergeben sollten, dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht, die ADEM darüber zu informieren.

Urlaubsanspruch

Über die gesamte Laufzeit des Vertrages hinweg hat der Bewerber Anspruch auf 2 Tage Urlaub pro Monat.

Arbeitszeiten

Falls der Bewerber dazu veranlasst werden soll, während der Nachtstunden zu arbeiten, Überstunden zu leisten oder an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten, so gelten hierfür die normalen Arbeitsgesetze und alle anwendbaren Vorschriften, genau wie für alle übrigen Mitarbeiter des Unternehmens.

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

Zahlung

Die ADEM veranlasst jeden Monat eine Kompensationszahlung an den Bewerber. Diese Kompensationszahlung unterliegt Steuern und sozialen Abgaben, genau wie eine normale Lohn-/Gehaltszahlung. Den Arbeitgeberanteil übernimmt hierbei der Fonds für Arbeitsvermittlung (Fonds pour l'emploi).

Um größere Verzögerungen bei der Kompensationsauszahlung durch die ADEM an den Bewerber zu vermeiden, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, der ADEM jeden Monat über das Erscheinen des Bewerbers bei der Arbeit Bericht zu erstatten. Darüber hinaus muss er der ADEM jegliche sich ergebende relevante Veränderung betreffend die Situation des Bewerbers übermitteln.

Auf der Basis einer Abrechnung, die von der ADEM erstellt wird, wird der Arbeitgeber jeden Monat einen Beitrag in Höhe von 50 % des gültigen sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer (SSM) an die ADEM überweisen. Dieser Anteil des Arbeitgebers kann auf 35 % des gültigen sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer reduziert werden, falls ein Bewerber des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts beschäftigt wird.

Der Arbeitgeber kann nach eigenem Ermessen eine Leistungsprämie an den Bewerber auszahlen. Eine solche Prämie gilt dann als integraler Bestandteil der gewährten Kompensationszahlungen und ist insofern steuerlich wie die Kompensationszahlung selbst zu behandeln.

Ende der Vertragslaufzeit

Gegen Ende der Vertragslaufzeit des Wiedereingliederungsvertrages muss der Arbeitgeber die ADEM schriftlich darüber informieren, welche Möglichkeiten zur Eingliederung des Bewerbers im Unternehmen bestehen.

Einstellung des Bewerbers

Falls der Bewerber nach Ablauf des Wiedereingliederungsvertrages eingestellt werden soll, zählt die kumulierte Dauer des Vertrages und, falls zutreffend, des berufsbildenden Praktikums, als Probezeit. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber weitere Unterstützung bei der Einstellung von älteren Arbeitslosen oder Langzeitarbeitslosen beantragen.

Nicht-Einstellung des Bewerbers

Falls der Bewerber nach Ablauf des Wiedereingliederungsvertrages nicht eingestellt werden sollte, muss der Arbeitgeber der ADEM ein Dokument zukommen lassen, in welchem die vom Bewerber im Rahmen des Wiedereingliederungsvertrages erworbenen Kompetenzen sowie eventuell festgestellte Defizite beschrieben sind.

Der Arbeitgeber wird, falls er in den drei Monaten nach Ablauf des Wiedereingliederungsvertrages neue Mitarbeiter einstellen möchte, dazu verpflichtet sein, möglichst den ehemaligen Nutznießer des abgelaufenen Wiedereingliederungsvertrages einzustellen, immer unter der Voraussetzung, dass dieser Bewerber dem ausgeschriebenen Stellenprofil entspricht und die nötigen Qualifikationen besitzt.

Der Arbeitgeber muss den Bewerber darüber rechtzeitig in Kenntnis setzen. Dem Bewerber steht ein Zeitraum von acht Tagen zu, um seine Entscheidung mitzuteilen.

ANLAGE 2 – BERUFSEINFÜHRENDER VERTRAG (CONTRAT D'INITIATION À L'EMPLOI - CIE)

Der berufseinführende Vertrag ist eine Maßnahme zur Eingliederung in die Arbeitswelt, die:

- es dem Arbeitgeber gestattet, dem jungen Bewerber eine praktische und realitätsnahe Ausbildung zu ermöglichen, um so seine Kompetenzen zu steigern und die (Wieder-)Integration des Bewerbers in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.
- es dem jungen Bewerber ermöglicht, eine echte Berufserfahrung zu sammeln und zugleich damit die Perspektive auf eine Weiterbeschäftigung oder Festanstellung nach Ende des Vertrages zu erhalten, oder zumindest seine Beschäftigungsfähigkeit für andere Arbeitgeber durch diese Erfahrung zu erhöhen.

Zielgruppen

Die Arbeitgeber, die sich dazu bereit erklären, einen berufseinführenden Vertrag mit einem jungen Bewerber abzuschließen, müssen willens und in der Lage sein, dem Bewerber eine reelle Beschäftigungsperspektive nach Ablauf des Vertrages anzubieten. Der berufseinführende Vertrag wird zwischen der ADEM, dem jungen Bewerber und dem Arbeitgeber geschlossen. **Der Vertrag kann mit solchen Bewerbern abgeschlossen werden, die:**

- weniger als 30 Jahre alt sind;
- über einen Berufsabschluss verfügen oder nicht;
- seit mindestens drei Monaten bei der ADEM registriert sind.

Modalitäten

Abschluss des Vertrages

Ein Arbeitgeber, der den Abschluss eines solchen Vertrages mit einem Bewerber vereinbaren möchte, muss dazu den Arbeitgeber-Service der ADEM kontaktieren und dort die betreffende Stelle als vakant anmelden.

Dauer des Vertrages

Der berufseinführende Vertrag wird für eine Dauer von zwölf Monaten geschlossen, mit der Option auf Verlängerung um weitere sechs Monate beim gleichen Arbeitgeber oder einem anderen Arbeitgeber; hierzu ist die Zustimmung der Direktorin der ADEM erforderlich. Im Falle einer gewünschten Verlängerung muss der Antrag dazu spätestens einen Monat vor dem Ablauf des laufenden Vertrages vorliegen, mit einem begründeten Anschreiben des Sponsors; die Ablehnung oder Genehmigung erfolgt unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Evaluierung und der daraus gezogenen Schlussfolgerungen zwischen dem jungen Arbeitnehmer und der ADEM.

Der Arbeitgeber ist, falls er den berufseinführenden Vertrag innerhalb der ersten sechs Wochen nach dessen Inkrafttreten vorzeitig auflösen möchte, dazu verpflichtet, den Vertrag mit einer Kündigungsfrist von acht Tagen zu kündigen. Nach Ablauf der ersten sechs Wochen nach dem Inkrafttreten des Vertrages kann der Arbeitgeber den Vertrag nur mit der vorab erteilten Zustimmung der ADEM kündigen, und es gilt weiterhin eine Kündigungsfrist von acht Tagen.

Falls der junge Arbeitnehmer den Vertrag vorzeitig beenden möchte, ist er dazu verpflichtet, den Vertrag mit einer Kündigungsfrist von acht Tagen zu kündigen und hierzu ein schriftliches, begründetes Motivationsschreiben vorzulegen.

Tutorenfunktion

Der Arbeitgeber bestimmt einen Tutor, der mit der Aufgabe betraut wird, den jungen Bewerber über die gesamte Dauer des Vertrages hinweg zu unterstützen und zu betreuen. Der Arbeitgeber, der Tutor und der Bewerber erstellen und unterzeichnen einen Ausbildungsplan, der je nach Vorschlag der ADEM oder des Arbeitgebers sowohl theoretische Schulungsstunden als auch praktische Ausbildungseinheiten umfassen darf. Nach Ablauf von sechs Monaten wird der junge Bewerber erstmals evaluiert, und dann nochmals acht Wochen vor dem Ende des Vertrages.

Urlaubsanspruch

Über die gesamte Laufzeit des Vertrages hinweg hat der junge Arbeitnehmer einen Anspruch auf 2 Tage Urlaub pro Monat.

Arbeitszeiten

Die Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden.

Falls der Bewerber dazu veranlasst werden soll, während der Nachtstunden zu arbeiten, Überstunden zu leisten oder an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zu arbeiten, so gelten hierfür die normalen Arbeitsgesetze und alle anwendbaren Vorschriften, genau wie für alle übrigen Mitarbeiter des Unternehmens.

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

Zahlung

Das Bruttogehalt des jungen Arbeitnehmers (% des sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer (SSM), Index: 775,17) berechnet sich wie folgt:

- weniger als 18 Jahre alt: 80 %;
- kein Schul-/Berufsabschluss: 100 %;
- CATP/CCM/DAP, Fachabitur, Abitur: 100 %;
- BTS, Bachelor, Master: 130 %.

Dem Arbeitgeber werden für die ersten zwölf Monate 50 % der Kompensationszahlungen und der Arbeitgeberanteile zurückerstattet, und 30 % während der Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus. Der Arbeitgeber kann nach eigenem Ermessen eine Leistungsprämie an den Bewerber auszahlen.

Ende der Vertragslaufzeit

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dem jungen Arbeitnehmer ein Arbeitszertifikat auszustellen, in dem die Art und die Dauer der Beschäftigung sowie die Teilnahme an Schulungen detailliert beschrieben sind.

Einstellung des Bewerbers

Falls der junge Bewerber eine Festanstellung (CDI) erhalten sollte, dann zählt die Dauer des berufseinführenden Vertrages als Probezeit. Dem Arbeitgeber werden die Kosten für die Arbeitgeberanteile während zwölf Monaten zurückerstattet. Eine Verrechnung mit anderen Unterstützungszahlungen ist nicht zulässig.

Nicht-Einstellung des Bewerbers

Falls der junge Bewerber nach dem Ablauf des berufseinführenden Vertrages nicht eingestellt werden sollte, wird der Arbeitgeber, falls er in den drei Monaten nach Ablauf des berufseinführenden Vertrages neue Mitarbeiter einstellen möchte, dazu verpflichtet sein, möglichst den ehemaligen Nutznießer des abgelaufenen berufseinführenden Vertrages einzustellen.

ANLAGE 3 – BERUFSBILDENDES PRAKTIKUM (STAGE DE PROFESSIONNALISATION)

Zielgruppen

Die Arbeitgeber, die sich dazu bereit erklären, einem Bewerber die Möglichkeit eines berufsbildenden Praktikums einzuräumen, müssen willens und in der Lage sein, dem Bewerber eine reelle Beschäftigungsperspektive nach Ablauf des Praktikums anzubieten. **Der Vorschlag zu einem berufsbildenden Praktikum kann von der ADEM solchen Bewerbern unterbreitet werden, die:**

- mindestens 45 Jahre alt sind;
- oder sich in einer externen Wiedereingliederungsmaßnahme befinden;
- oder den Status von Arbeitnehmern mit einer Behinderung innehaben;
- seit mindestens einem Monat bei der ADEM registriert sind.

Modalitäten

Vorschlag eines Praktikums

Ein Arbeitgeber, der einem Bewerber ein solches Praktikum ermöglichen möchte, muss dazu den Arbeitgeber-Service der ADEM kontaktieren und dort die betreffende Stelle als vakant anmelden.

Dauer des Praktikums

Ein solches Praktikum darf grundsätzlich einen Zeitraum von sechs Wochen nicht überschreiten. Die Dauer eines Praktikums kann auf neun Wochen verlängert werden, falls es sich bei den Praktikanten um hochqualifizierte Arbeitnehmer handelt, d.h. falls sie über eine abgeschlossene Universitäts- oder Hochschulausbildung von mindestens dreijähriger Dauer verfügen (Abitur + 3 Jahre Hochschule), und falls der Posten ihren jeweiligen Qualifikationen entspricht.

Ablauf des Praktikums

Das Praktikum gestattet es den Bewerbern, ihre fachliche Kompetenz praktisch unter Beweis zu stellen und darüber hinaus neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.

Zu diesem Zweck muss der Arbeitgeber einen Tutor bestimmen, der mit der Aufgabe betraut wird, den Praktikanten über die gesamte Dauer des Praktikums hinweg zu unterstützen und zu betreuen. Falls sich während der Laufzeit des Praktikums irgendwelche relevanten Veränderungen ergeben sollten, dann ist der Arbeitgeber in der Pflicht, die ADEM darüber zu informieren.

Urlaubsanspruch

Über die gesamte Laufzeit des Praktikums hinweg hat der junge Arbeitnehmer einen Anspruch auf 2 Tage Urlaub pro Monat.

Zahlung einer Schadensersatzleistung

Ein berufsbildendes Praktikum in einem Unternehmen wird grundsätzlich nicht bezahlt. Der Unternehmer ist daher nicht dazu verpflichtet, seinen Praktikanten irgendeine Entlohnung für die geleisteten Arbeitsstunden zu bezahlen.

Dem Praktikanten stehen ungeachtet dessen monatliche Kompensationszahlungen in Höhe von 323 Euro für sein Praktikum zu (Index: 775,17), die durch die ADEM geleistet werden. Dazu übermittelt der Arbeitgeber der ADEM jede Woche einen Zeitplan mit den jeweiligen Anwesenheitszeiten des Praktikanten. Die Personen, welche eine Arbeitslosenunterstützung, ein Wartegeld, ein berufliches Wartegeld oder Sozialleistungen für Schwerbehinderte beziehen, verfügen über diese Leistungen auch während ihres Praktikums unverändert weiter. Voraussetzung für ein Praktikum ist eine geeignete Versicherung gegen Arbeitsunfälle, deren Raten vom Fonds für Arbeitsvermittlung (Fonds pour l'emploi) übernommen werden.

Ende des Praktikums

Gegen Ende der Vertragslaufzeit des Praktikums muss der Arbeitgeber die ADEM schriftlich darüber informieren, welche Möglichkeiten zur Eingliederung des Bewerbers im Unternehmen bestehen.

KOMPETENZPROFIL DES BEWERBERS MIT EINER BEHINDERUNG

Einstellung des Bewerbers

Falls der Bewerber im Anschluss an das Praktikum eine Festeinstellung (CDI) bekommt, erstattet die ADEM dem Arbeitgeber auf Anfrage aus den Mitteln des Fonds für Arbeitsvermittlung (Fonds pour l'emploi) 50 % des sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer zurück, und zwar über einen Zeitraum von zwölf Monaten. Falls der Bewerber im Anschluss an das Praktikum per Festeinstellung mittels eines Teilzeitvertrages übernommen wird, dann wird diese Zahlung entsprechend der tatsächlichen Arbeitszeiten reduziert werden.

Diese Rückerstattung wird erst zwölf Monate nach dem Abschluss des Vertrages zur Festeinstellung fällig, und sie ist abhängig von der Bedingung, dass der Arbeitsvertrag bzw. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Beantragung der Auszahlung immer noch unverändert besteht. Eine weitere Bedingung ist der zu erbringende Beweis dafür, dass die Dauer des Praktikums ausdrücklich von einer eventuell daran anschließenden Probezeit abgezogen wurde.

Es gilt des Weiteren zu beachten, dass diese Rückerstattung im Rahmen der Grenzen des monatlichen sozialen Mindestlohnes für unqualifizierte Arbeitnehmer mit anderen Unterstützungsleistungen kumulierbar ist.

Nicht-Einstellung des Bewerbers

Falls der Praktikant nach Ablauf der Praktikumszeit nicht eingestellt wird, ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, der ADEM ein Praktikumszertifikat auszustellen, in dem die erworbenen Qualifikationen des Praktikanten sowie eventuell festgestellte Defizite beschrieben sind.