

GRÜNDNER ZEITEN

BMW INFORMATIONEN ZUR EXISTENZGRÜNDUNG UND -SICHERUNG Nr. 15

Thema: „Personal“

Wie findet und führt man gute Mitarbeiter?



Die zwei Kernfragen modernen Personalmanagements sind:

- Wie und wo finde ich gute Mitarbeiter?
- Wie fördere ich meine Mitarbeiter gezielt?

Die Einstellung von neuen Mitarbeitern und das Personalmanagement werden bei Gründungen und in mittelständischen Betrieben eher spontan und wenig vorausschauend betrieben. Eine wichtige Ursache: Die Auswahl und Entwicklung von Personal ist Chefsache. Der Chef hat aber wegen des Alltagsgeschäfts dafür keine Zeit. So wird eine systematische Personalentwicklung meist erst dann betrieben, wenn Probleme auftreten. Dabei gibt es eine Reihe guter Gründe, Auswahl und Entwicklung (Aus- und Fortbildung sowie Motivation) von Mitarbeitern frühzeitig zu planen und konsequent umzusetzen.

Auswahl

Je nach Qualifikation und Einsatzbe-

reich des Mitarbeiters stehen eine Reihe von Auswahlmöglichkeiten zur Verfügung:

- **Schriftliche Bewerbungsunterlagen:** Sind sie vollständig und geordnet? Drückt sich der Bewerber klar aus? Wie präsentiert er sich? Weist der Lebenslauf Lücken auf?
- **Referenzen:** zu Arbeitsfeldern, Akzeptanz bei Kunden und Kollegen, außerberuflichen Aktivitäten, persönlicher Situation. Tipp: Sie sollten – wenn überhaupt – Erkundigungen über Kandidaten, die in der engeren Wahl sind, telefonisch einholen.
- **Vorstellungsgespräch:** Typische Fehler bei der Auswahl: zufälliger, nicht geplanter Verlauf, kein existierendes Anforderungsprofil für zukünftige Mitarbeiter, vorschnelle Urteilsfindung.
- **Arbeitsproben:** Lassen Sie den zukünftigen Mitarbeiter im Anschluss an das Vorstellungsgespräch probeweise eine Aufgabe erledigen, z.B. einen Text abschreiben, am PC arbeiten oder ein Telefonat führen.
- **Tests:** (z.B. Leistungs-, Persönlichkeits- oder Intelligenztests): vor allem für die Auswahl von Auszubildenden oder Führungskräften.
- **Assessment-Center:** Mehrere Kandidaten absolvieren über ein bis drei Tage ein Auswahlverfahren (Rollenspiele, Gruppendiskussionen etc); besonders geeignet für die Auswahl von Auszubildenden, Hochschulabsolventen und Führungskräften.

Aus- und Fortbildung

Der schnelle und ständige Wechsel auf den Märkten und in der Technik erfordert neues Wissen und neue Fertigkeiten. Lebenslanges Lernen muss zum Prinzip für Mitarbeiter werden. Lernen dient dabei nicht allein der Leistungssteigerung. Es führt auch zu mehr Kompetenz und Verantwortung und erhöht so die Eigenmotivation der Mitarbeiter. Wichtig ist, vor allem Leistungsträger gezielt zu fördern.

- **Lernen am Arbeitsplatz:** durch die Kommunikation am Arbeitsplatz (s. Qualitätszirkel), durch planmäßige Unterweisungen in bestimmten Arbeitsabläufen (z.B. EDV) oder etwa durch „Job-Rotation“, also dem systematischen Wechseln von Arbeitsplatz und Aufgabenbereich (besonders für kleine Unternehmen praktikabel).
- **Lernen außerhalb des Arbeitsplatzes:** durch Seminare oder Workshops.

Inhalt

Alles was (Arbeits-) Recht ist	Seite 2
Nicht vergessen: Sozialversicherung	Seite 4
Wo finde ich Personal?	Seite I
Fragen über Fragen: Was ist erlaubt beim Bewerbungsgespräch?	Seite II-III
Was gehört in einen Arbeitsvertrag?	Seite IV
Unfallversicherung für Unternehmer und Personal:	
Berufsgenossenschaften	Seite 6
Mitarbeiter auf Zeit	Seite 6
Keine Zukunftsmusik mehr: Telearbeit	Seite 6
Im Fall der Fälle: Kündigung	Seite 7
Print- und Online-Infos (Auswahl)	Seite 8

Motivation

Es gibt eine Fülle von Motivationsmöglichkeiten in Unternehmen: z.B. finanzielle Anreize wie Mitarbeiterbeteiligungen oder zusätzliche Beiträge zur Altersversorgung. Besonders wichtig sind allerdings die Formen der Motivation, die Mitarbeiter gedanklich und emotional am Schicksal des Unternehmens beteiligt. Auf diese Weise wird die Leistungsbereitschaft und Arbeitseffektivität gesteigert.

Gemeinsam Ziele festlegen

Die Unternehmensführung erarbeitet gemeinsam mit den Mitarbeitern Ziele, die innerhalb einer bestimmten Frist erreicht werden sollen. Wichtig ist, dass genau festgelegt wird, wer was und in welcher Qualität bis wann erledigen soll. Dazu gehört auch, gemeinsame Visionen für die Zukunft des Unternehmens zu entwickeln.

Verantwortung delegieren, Kompetenzen übertragen

Die festgelegten Ziele sollen die Mitarbeiter möglichst eigenverantwortlich erreichen. Die Arbeitsergebnisse werden mit einem Soll/Ist-Vergleich überprüft. Wenn nötig, werden Problemlösungen erarbeitet. Wichtig für Mitarbeiter ist auch zu wissen, welche Anforderungen zukünftig im Unternehmen gestellt werden, welche Chancen sich bieten werden.

Information und Transparenz

Darüber hinaus haben Führungskräfte eine Informationspflicht gegenüber ihren Mitarbeitern. Jeder Mitarbeiter muss seine Tätigkeit im Rahmen des Ganzen, die Gründe und Bedeutung für bestimmte Anweisungen und Aufgaben verstehen.

Selbstentfaltungsmöglichkeiten schaffen

Mitarbeiter können sich selbst am besten motivieren. Voraussetzung: genügend Freiraum zur Selbstentfaltung. Unternehmer sollten darum die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Mitarbeiter kennen, um sie entsprechend führen zu können. Dazu gehören auch Anerkennung bei guter Leistung und regelmäßige Mitarbeitergespräche.

● Qualitätszirkel und Betriebliches Vorschlagswesen

Zur Förderung von Motivation, Arbeitseffektivität und Innovation

eu gegründete Unternehmen, die in der Regel (noch) keinem Arbeitgeberverband angehören, sind – von Ausnahmen abgesehen – nicht tarifgebunden. Für sie gelten die folgenden arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen:

Arbeiter und Angestellte

- **Entgelt:** Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn. Ausnahme: Im Bauhauptgewerbe, im Dachdeckerhandwerk und im Elektrohandwerk bestehen tarifvertraglich vereinbarte Mindestlöhne¹, die allgemein verbindlich sind und daher auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern gezahlt werden müssen. Dasselbe gilt für einige andere Branchen, in denen Lohntarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden sind (z.B. Friseurhandwerk, Gebäudereinigerhandwerk, Wach- und Sicherheitsgewerbe)². Soweit der Arbeitgeber nicht an tarifliche Regelungen gebunden ist, kann er das Arbeitsentgelt mit dem Arbeitnehmer grundsätzlich frei aushandeln. Eine Unterschreitung des orts- und branchenüblichen Entgelts (ggf. ist der Tariflohn der Maßstab) von mehr als 20 Prozent kann sittenwidrig sein. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall das übliche Entgelt verlangen. Bei noch größerer Unterschreitung des Entgelts kann Lohnwucher auch strafbar sein (§ 291 Strafgesetzbuch).
- **Arbeitszeitdauer:** Sie darf pro Werktag nicht mehr als acht Stunden betragen. Bei entsprechendem Freizeitausgleich auch bis zu zehn Stunden. Voraussetzung dafür ist: Innerhalb eines halben Jahres muss die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit acht Stunden betragen

gleichzeiträume nicht überschritten werden dürfen. Für Arbeit an einem Sonn- oder Feiertag muss innerhalb eines bestimmten Zeitraums ein Ersatzruhetag gewährt werden.

- **Bezahlter Urlaub:** Existiert das Arbeits- und Ausbildungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten, besteht Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub (24 Werktage bei 6-Tage-Woche, 20 Werktage bei 5-Tage-Woche, Sonntage und gesetzliche Feiertage werden nicht auf den Urlaub angerechnet, § 3 Bundesurlaubsgesetz, BUrlG). Bei der zeitlichen Festlegung sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Ausnahme: dringende betriebliche Erfordernisse oder Urlaubswünsche von Arbeitnehmern (z. B. mit Kindern), die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben (§ 7 Abs. 1 BUrlG).
- **Krankheitsfall und arbeitsfreie gesetzliche Feiertage:** Arbeitnehmer und Auszubildende haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen.
- **Schutz für werdende Mütter, Wöchnerinnen und stillende Mütter:** Sie dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die Leben und Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes gefährden. Sechs Wochen vor der Entbindung: Beschäftigung nur mit ausdrücklicher, jederzeit widerrufbarer Einwilligung der Arbeitnehmerin. Acht Wochen nach der Geburt: Verbot der Beschäftigung. Während der Beschäftigungsverbote vor und nach der Geburt (d.h. während der 14-wöchigen Mutterschutzfrist sowie während sonstiger Beschäftigungsverbote wegen Gefährdung der Mutter oder des Kindes) muss das Arbeitsentgelt unter Anrechnung evtl. Versicherungsleistungen weitergezahlt werden (§§ 11 - 14 Mutterschutzgesetz).
- **Elternzeit (Erziehungsurlaub):** Arbeitnehmer, die als Sorgeberechtigte ein Kleinkind betreuen, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung vom Arbeitsplatz, sog. Elternzeit (§ 15 Bundeserziehungsgesetz, BErzGG). Der Anspruch muss sechs bis acht Wochen im Voraus angekündigt werden. Er besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes bzw. bis zu drei

Jahre nach dessen Adoption. Bis zu zwölf Monate können auch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres mit Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden. In diesem Fall können innerhalb der ersten drei Jahre nur maximal zwei Jahre Elternzeit beantragt werden. Der Arbeitnehmer ist an die vereinbarte Elternzeit gebunden. Er kann also nicht einseitig die vorzeitige Rückkehr in den Betrieb verlangen.

- **Neu: Allgemeiner Teilzeitarbeitsanspruch:** In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern (Voll- oder Teilzeit, aber ohne Auszubildende) haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (§ 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG). Der Wunsch auf Teilzeit muss drei Monate im Voraus angemeldet werden. Ausnahme: Dem Teilzeitwunsch stehen betriebliche Gründe entgegen. Das ist insbesondere der Fall, wenn Organisation, Arbeitsablauf oder Sicherheit im Betrieb durch die Verringerung der Arbeitszeit wesentlich beeinträchtigt werden oder wenn unverhältnismäßige Kosten entstehen (§ 8 Absatz 4 TzBfG).
- **Arbeitsschutzbestimmungen:** Das Arbeitsschutzgesetz enthält Grundvorschriften für die Beschäftigten in allen Tätigkeitsbereichen. Je nach Arbeitssituation und Branche gelten darüber hinaus weitere Arbeitsschutzvorschriften (z.B. Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverord-

nung) und Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Nähere Informationen geben die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die Berufsgenossenschaften und die örtliche IHK und HWK.

- **Jugendliche:** Für Jugendliche, die bereits 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt sind, gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz u.a. mit besonderen Regelungen zur Arbeitszeit, zum Urlaub, zu ärztlichen Untersuchungen und zu gefährlichen Arbeiten.
- **Ausländer aus EU-Staaten und aus Nicht-EU-Staaten:** Für Angehörige der Staaten der Europäischen Union (EU) gilt Niederlassungsfreiheit, d. h. sie können in jedem Land der EU zu jeder Zeit als beruflich Selbständige oder in einem Angestelltenverhältnis arbeiten. Allerdings müssen sie ihre Erwerbstätigkeit bei der Ausländerbehörde ihres Aufenthaltsortes melden. Für unselbständig erwerbstätige Angehörige aus Nicht-EU-Staaten ist angesichts des noch geltenden Anwerbestopps die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in Deutschland nur ausnahmsweise und in engen rechtlichen Grenzen möglich. Für sie gelten folgende rechtliche Regelungen (vorbehaltlich Sonderregelungen, wie z. B. türkische Staatsangehörige):
- **Ausländergesetz und die Arbeitsaufenthaltsverordnung (AAV):** Ausländer aus einem Nicht-

Personal gesucht

EU-Staat benötigen für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland eine entsprechende Aufenthaltsgenehmigung, die in der Regel vor der Einreise in Form eines Visums zu erteilen ist. Ausnahmsweise (d.h. für Angehörige bestimmter Staaten) kann die Aufenthaltsgenehmigung auch noch nach der Einreise, beantragt werden.

- **Verordnung über Ausnahmeregelungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neu-einreisende ausländische Arbeitnehmer (Anwerbestopp-ausnahmeverordnung – ASAV):** Ausländische Arbeitnehmer aus einem Land außerhalb der EU benötigen eine Arbeitserlaubnis- oder -berechtigung des Arbeitsamtes (§ 284 Abs.1, 3, 285, 286 SGB III). Eine Genehmigung für neueinreisende Ausländer kann nur erteilt werden, wenn einer der Ausnahmefälle gegeben ist. In Deutschland bereits lebende Staatsangehörige aus Nicht-EU-Staaten können häufig nur für Arbeitsplätze zugelassen werden, für die keine inländischen Bewerber zur Verfügung stehen.
- **Verordnung über eine Arbeitserlaubnis für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV, sog. Greencard):** Der Arbeitgeber wendet sich dafür an das zuständige Arbeitsamt. Der ausländische Bewerber erhält eine Greencard, wenn er ein Visum (Aufenthaltsgenehmigung) und eine Arbeitserlaubnis von der deutschen Botschaft in seinem Heimatland erhält.

Die Parteien des Arbeitsvertrages können zwar grundsätzlich frei bestimmen, ob der Arbeitsvertrag nach deutschem oder ausländischem Arbeitsrecht geschlossen wird. Bestimmte Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts sind aber in jedem Fall anzuwenden. Dazu gehören beispielsweise die Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Entgeltfortzahlung im Falle der Krankheit des Arbeitnehmers.

Quelle: RA Götz-Georg v. Randow, RA Jens Koehn, Berlin 2002

Nicht vergessen: Sozialversicherung

Je nach Arbeitsverhältnis müssen Sie für Ihre Mitarbeiter Beiträge an die Sozialversicherung überweisen – oder auch nicht. Klären Sie alle Fragen am besten mit der Krankenkasse des jeweiligen Arbeitnehmers.

Arbeiter und Angestellte

Als Arbeitgeber müssen Sie für Ihre Mitarbeiter die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung berechnen und mit Hilfe eines Beitragsnachweises bei der Krankenkasse des Beschäftigten melden und überweisen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen (Ausnahmen geringfügig Beschäftigte s. rechte Spalte). Die Höhe der Beitragssätze entspricht einem festgelegten Prozentanteil des Bruttoentgelts. Beitragssätze (Stand: 2002):

- Krankenversicherung: nach Satzung der jeweiligen Krankenkasse
- Pflegeversicherung: 1,7 %
- Rentenversicherung: 19,1 %
- Arbeitslosenversicherung: 6,5 %

Ihr Arbeitnehmer muss Ihnen die folgenden Unterlagen vorlegen:

- Mitgliedsbescheinigung seiner Krankenkasse.
 - Sozialversicherungsausweis (enthält u.a. die Versicherungsnummer).
- Als Arbeitgeber müssen Sie bei der Krankenkasse folgende Meldungen abgeben:
- Anmeldung, Abmeldung, Jahresmeldung, Unterbrechungsmeldung, sonstige Entgeltmeldungen.
 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten bereits am Tag des Beschäftigungsbeginns zu melden und diese Meldung gesondert zu kennzeichnen, wenn der Beschäftigte an diesem Tage den Sozialversicherungsausweis nicht vorgelegt hat.

Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte müssen für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung keine Beiträge

Fortsetzung auf Seite 5

Arbeitsplätze für Arbeitslose – Finanzielle Hilfen

Selbständige, deren Unternehmen nicht älter als zwei Jahre alt ist und die nicht mehr als fünf Arbeitnehmer beschäftigen, können einen Einstellungszuschuss bei Neugründung (§ 225 ff. SGB III) erhalten, wenn sie unbefristet Arbeitnehmer beschäftigen, die vor der Einstellung mindestens drei Monate

- Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Kurzarbeitergeld in einer betriebsorganisatorisch eigenständigen Einheit bezogen haben oder
- in einer vom Arbeitsamt geförderten Arbeitsbeschaffungsmaßnahme oder Strukturanpassungsmaßnahme beschäftigt waren oder
- an einer nach dem SGB III geförderten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben oder die Voraussetzungen erfüllen, um Entgeltersatzleistungen bei beruflicher Weiterbildung oder bei Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erhalten.
- Der Zuschuss kann höchstens für zwei Arbeitnehmer gleichzeitig gewährt werden. Er kann nur bewilligt werden, wenn der Arbeitnehmer nicht bereits mit einem anderen Lohnkostenzuschuss gefördert wird.
- Der Zuschuss zum Arbeitsentgelt beträgt 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts und kann für max. 12 Monate geleistet werden.

Weitere Informationen hält das zuständige Arbeitsamt bereit.

Wichtig ist, dass alle aufgeführten Leistungen beim örtlich zuständigen Arbeitsamt vor Beschäftigungsbeginn beantragt werden müssen. Dort wird auch in jedem Einzelfall über die Gewährung entschieden.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 2002

Service für
Arbeitgeber: sv.net

Ein kostenfreies Computerprogramm bieten die Krankenkassen Arbeitgebern an.

Mit sv.net können Meldungen zur Sozialversicherung sowie Beitragsnachweise erstellt und verschlüsselt per E-Mail an die Krankenkassen übermittelt werden. Daneben verwaltet sv.net die Meldungen und Beitragsnachweise und ist in der Lage, nach Eingabe der individuellen Personaldaten des einzelnen Beschäftigten dessen sozialversicherungsrechtliche Beurteilung automatisch vorzunehmen. sv.net ist jedoch kein Ersatz für ein Entgeltabrechnungsprogramm. Nähere Informationen:

www.itsg.de/prod_svnet/index.htm

rungsnummer (gilt im Übrigen auch für inländische Arbeitnehmer ohne Versicherungsnummer).

Saisonarbeiter

Informationen siehe „geringfügig Beschäftigte“.

Studenten

In der Rentenversicherung sind Studenten nur versicherungsfrei,

- wenn ihre Beschäftigung geringfügig ist (siehe „geringfügig Beschäftigte“).

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind Beschäftigungen von Studenten darüber hinaus auch versicherungsfrei,

- wenn sie während der Vorlesungszeit wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden beschäftigt sind. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle.
- wenn die Beschäftigung am Wochenende sowie in den Abend- oder Nachtstunden oder in den Semesterferien ausgeübt wird, selbst dann, wenn die Wochenarbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt.

Zu Unterlagen und Beitragsabführung siehe Seite 4.

Quelle: Verband der Angestellten-Krankenkassen (VdAK) e.V., AEV - Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg 2002

Weitere Informationen: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21.11.2001 www.vdak-aev.de/geringrichtlinien.htm. Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 6.10.1999 www.vdak-aev.de/studenten.htm.

bezahlen. Für Arbeitnehmer, die eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung ausüben und in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, muss der Arbeitgeber einen Pauschalbeitrag in Höhe von 10 % des Arbeitsentgelts zur Krankenversicherung zahlen. Zur Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigungen weiterhin einen Pauschalbeitrag in Höhe von 12 % des Arbeitsentgelts zu zahlen. Der Arbeitnehmer selbst muss keine Beiträge bezahlen.

- Die Pauschalbeiträge müssen der Krankenkasse des Beschäftigten mittels eines Beitragsnachweises gemeldet und überwiesen werden.
- Für Arbeitnehmer, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, fallen keine Beiträge an.
- Der Arbeitgeber muss alle bei ihm beschäftigten Arbeiter und Angestellten melden.
- Unterlagen, die der Arbeitnehmer vorlegen muss: siehe Seite 4 „Arbeiter und Angestellte“.

Der Arbeitgeber muss jederzeit nachweisen können, dass alle Bedingungen für die Versicherungsfreiheit erfüllt sind. Man unterscheidet zwischen geringfügig entlohnenden Beschäftigungen (sog. 325-Euro-Jobs) und kurzfristigen Beschäftigungen:

- Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäfti-

gung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt 325 Euro nicht überschreitet. Regelmäßig bedeutet, dass man zwei Monate im Jahr auch mehr verdienen kann.

- Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Dauer der Beschäftigung im Laufe eines Jahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Bei Mehrfachbeschäftigung müssen die Arbeitszeiten und Arbeitsentgelte von den jeweiligen Arbeitgebern addiert und schriftlich festgehalten werden. Bei Überschreiten der Zeit- oder Entgeltgrenze tritt Versicherungspflicht ein. Wenn Ihr Mitarbeiter bei Ihnen geringfügig beschäftigt ist, darüber hinaus aber noch einer Hauptbeschäftigung nachgeht, besteht ebenfalls Versicherungs- und Beitragspflicht (ausgenommen Arbeitslosenversicherung).

Arbeiter und Angestellte aus einem EU-Land bzw. nicht-EU-Land

Informationen siehe „Arbeiter und Angestellte“ siehe Seite 2.

Von vielen dieser Arbeitnehmer wird die Versicherungsnummer nicht bekannt sein, weil sie ggf. noch gar nicht vergeben wurde. In diesem Falle können Anmeldungen auch ohne Versicherungsnummer der Krankenkasse übermittelt werden, dann aber mit den Angaben zur Vergabe einer Versiche-

Betriebliche Altersversorgung bindet Personal

Bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen kann für potenzielle Mitarbeiter auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine Rolle spielen. Seit dem 1. Januar 2002 haben die Mitarbeiter das Recht auf Umwandlung des eigenen Entgelts. Diese Entgeltumwandlung aus den laufenden Löhnen und Gehältern der Mitarbeiter oder aus Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Tantiemen, Erfolgsbeteiligungen, aber auch das Bonusmodell im Zusammenhang mit Altersteilzeit ist als bAV-Maßnahme gerade auch für junge und kleine Unternehmen von besonderer Bedeutung. Der Arbeitgeber sollte diese Form der Altersvorsorge mit Hilfe einer Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse oder Direktzusage anbieten. So lassen sich Kosten, Verwaltungsaufwand und Haftung begrenzen.

Versorgungslücken in der Altersvorsorge, Hinterbliebenenabsicherung und Absicherung gegen das Risiko der Erwerbsminderung können besonders kostengünstig mit Rabattierung und vereinfachter Gesundheitsprüfung über Kollektivverträge geschlossen werden. Den äußeren Rahmen legt hier zwar der Arbeitgeber fest, die inhaltliche Ausgestaltung und der Vertragsabschluss werden jedoch zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem jeweiligen Produktanbieter, z.B. Versicherer, vorgenommen.

Quelle: Deutscher Versicherungs-Schutzverband (DVS), Bonn.

Unfallversicherung für Unternehmer und Personal: Berufsgenossenschaften

Wer ein Unternehmen gründet, muss dies der zuständigen Berufsgenossenschaft (BG) mitteilen, da alle Mitarbeiter eines Unternehmens – gleichgültig ob in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder sonstigen Dienstverhältnis – in der BG gesetzlich unfallversichert sein müssen. Die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung (Stand 2002: 1,3 % des Bruttolohnes im Durchschnitt aller Branchen und Gefahrklassen) trägt allein das Unternehmen. Darüber hinaus kann sich auch der Unternehmer freiwillig bei einer BG gegen das Risiko von Arbeitsunfällen versichern, wenn er nicht schon ohnehin gesetzlich oder durch die BG-Satzung pflichtversichert ist. Die Adresse der zuständigen BG erhält der Existenzgründer bei seiner Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer.

Neben dem Risiko eines Arbeitsunfalls decken die Berufsgenossenschaften auch das Risiko eines Wegeunfalls – auf dem Weg zur Arbeit beziehungsweise zurück – und einer Berufskrankheit ab. Außerdem kümmern sie sich um alle Aspekte der Arbeitssicherheit und -gesundheit und beraten und überwachen sämtliche Betriebe. Der technische Aufsichtsdienst der zuständigen BG berät Existenzgründer kostenlos zu allen Aspekten der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – zum Beispiel über Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen, über relevante Vorschriften und Regeln und zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen. Auf diese Weise werden teure Fehlinvestitionen und nachträgliche Auflagen vermieden.

Quelle und weitere Informationen: Hauptverband der Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin, www.hvbg.de

Keine Zukunftsmusik mehr: Telearbeit

Telearbeit ist auf dem Vormarsch. Immer mehr Unternehmen und Mitarbeiter schätzen die Vorzüge dieser Tätigkeit.

Telearbeiter nutzen die moderne Informations- und Kommunikationstechnik. Ihr Arbeitsplatz ist entweder zu Hause, beim Kunden, in einem Telecenter oder mobil an verschiedenen Orten. In jedem Fall sind sie mit der Unternehmenszentrale elektronisch verbunden. Manche Telearbeiter verfügen auch über einen Arbeitsplatz im Unternehmen, an dem sie sich zu festgelegten Zeiten aufhalten, andere haben ausschließlich einen unternehmensexternen Arbeitsplatz.

Erhalt / Akquisition qualifizierter Arbeitskräfte

Telearbeit erleichtert z. B. beruflich qualifizierten Vätern und Müttern nach der Geburt des Kindes die Mitarbeit im Unternehmen. Die flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -organisation trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit und damit zu einer besseren Unternehmensidentifikation bei.

Fehlerreduktion und Produktivitätssteigerung

Telearbeiter befinden sich in einer ruhigeren Arbeitsatmosphäre, Arbeitsunterbrechungen sind seltener. Telearbeiter können sich daher besser auf ihre Arbeit konzentrieren und machen weniger Fehler.

Qualitätssteigerung

Kreative Phasen können besser ausgenutzt werden. Im Ergebnis wird die Qualität von Arbeitsprozessen gesteigert.

Verbesserter Kundenservice

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erhalten durch den Einsatz von Telearbeit die Möglichkeit, Kontakte zu (Groß-)Kunden in aller Welt zu intensivieren und so schneller und flexibler auf deren Wünsche einzugehen.

Einsparung von Büroräumen

Durch so genanntes Desk-sharing können Räume und Arbeitsplätze beispielsweise doppelt besetzt werden.

Quelle und weitere Informationen: BMWi/BMA/BMBF: Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Juli 2001

Mitarbeiter auf Zeit

Befristete Arbeitsverträge können je nach Unternehmen sinnvoll sein. Das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet hier verschiedene Möglichkeiten:

- a) Eine Befristung ist ohne weiteres zulässig (§ 14 Absatz 1 TzBfG), wenn ein sachlicher Grund vorliegt, zum Beispiel
 - ein vorübergehender betrieblicher Bedarf (v.a. Kampagnen, Saisonarbeitsplätze)
 - die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern
 - bei Vertretung eines Arbeitnehmers, der z. B. wegen Elternzeit oder längerer Krankheit abwesend ist.
- b) Ohne konkreten sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsvertrages bis zu zwei Jahren möglich (sog. erleichterte Befristung). Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren kann auch ein zunächst kürzer befristeter Arbeitsvertrag höchstens dreimal verlängert werden. Eine Befristung ohne sachliche Begründung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Befristung des Arbeitsvertrages muss immer schriftlich vereinbart werden.

Beendigung, Kündigung: Ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks. Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann ordentlich, d.h. unter Einhaltung der gesetzlichen oder einer vereinbarten Kündigungsfrist, gekündigt werden, wenn dies im Arbeitsvertrag (oder im anwendbaren Tarifvertrag) ausdrücklich vereinbart ist.

Quelle: RA Götz-Georg v. Randow, Berlin 2002

Im Fall der Fälle: Kündigung

Wer Mitarbeiter einstellt, übernimmt viel Verantwortung und geht Verpflichtungen ein. Doch gerade in den ersten Jahren fürchten junge Unternehmer diese festen Bindungen. Denn was geschieht, wenn die Auftragslage sich nicht so entwickelt wie erwartet oder gar zurückgeht? Was ist, wenn man mit einem Mitarbeiter nicht zurecht kommt? Wer weiß, wie man sich – wenn's sein muss – trennen kann, braucht keine Angst davor zu haben Personal einzustellen.

Kleinbetriebe mit bis zu fünf Vollzeitbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Stunden pro Woche zählen zur Hälfte, bis zu 30 Stunden pro Woche zu drei Viertel, Auszubildende zählen nicht mit) unterliegen keinem besonderen Kündigungsschutz. Hier können Arbeitsverhältnisse – unter Einhaltung der Kündigungsfristen – jederzeit mit jedem sachlichen Grund gekündigt werden.

Für Betriebe mit dauerhaft mehr als fünf Vollzeitbeschäftigten gilt das Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wonach eine ordentliche Kündigung, d.h. eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen, nur wirksam ist, wenn sie „sozial gerechtfertigt“ ist. Diesen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitnehmer allerdings erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von mehr als sechs Monaten (§ 1 KSchG).

Generell sollte sicherheitshalber im Arbeitsvertrag eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart werden. Während dieser Zeit können beide Seiten kurzfristig (i.d.R. 2 Wochen) kündigen. Kündigungen und Aufhebungsvereinbarungen müssen immer schriftlich erfolgen, andernfalls sind sie unwirksam.

Kündigungsgründe:

Bei einer **personenbedingten Kündigung** müssen objektive Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen, z.B. mangelnde Eignung oder unverhältnismäßiges Nachlassen der Leistungsfähigkeit. An eine personenbedingte Kündigung wegen

Krankheit werden strenge Anforderungen gestellt. Eine Kündigung wegen Dauererkrankung ist nur zulässig, wenn die krankheitsbedingte Leistungseinschränkung unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastungen zur Folge hat. Der Arbeitgeber muss zunächst zumutbare Überbrückungsmaßnahmen ergreifen (z.B. Einstellung einer Vertretung, vorübergehende Umorganisation, Anordnung von Mehrarbeit für andere Mitarbeiter), deren Dauer sich nach dem konkreten Umständen des Einzelfalls richtet.

Bei Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers kann eine **verhaltensbedingte Kündigung** ausgesprochen werden. Bei einer Pflichtverletzung im Leistungsbereich (z.B. geringe oder schlechte Arbeitsleistung) ist grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich, in der die Leistungsmängel beanstandet werden und für den Wiederholungsfall auf die Kündigung hingewiesen wird.

Schwerwiegende Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers können eine **außerordentliche (fristlose) Kündigung** aus wichtigem Grund rechtfertigen. Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden (§ 626 BGB).

Die **betriebsbedingte Kündigung** ist der wichtigste Kündigungsfall. Sie ist

zulässig, wenn aufgrund einer betrieblichen Umstrukturierung die Beschäftigungsmöglichkeit eines oder mehrerer Arbeitnehmer weggefallen ist. Wenn mehrere Arbeitnehmer auf vergleichbaren Arbeitsplätzen beschäftigt werden, von denen einer oder mehrere wegfallen, ist eine sog. Sozialauswahl zu treffen, bei der insbesondere Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten der Arbeitnehmer berücksichtigt werden müssen. (Größere Unternehmen können im Rahmen eines Sozialplans auch zu Abfindungszahlungen verpflichtet sein).

Kündigungsschutz für Schwangere und schwerbehinderte Menschen:

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung dürfen Arbeitnehmerinnen nicht gekündigt werden. Ausnahme: die für Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde erklärt die Kündigung für zulässig (§ 9 Mutterschutzgesetz). Der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber muss das Integrationsamt zustimmen (§ 85 SGB IX). Dies gilt allerdings erst nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von sechs Monaten. Außerdem gelten erleichterte Regelungen für die arbeitgeberseitige Kündigung von Seiten des Arbeitgebers gegen schwerbehinderten Menschen ab 58. Lebensjahr unter bestimmten Voraussetzungen sowie gegenüber schwerbehinderten Menschen, die auf Grund von Integrationsmaßnahmen beschäftigt werden (§ 90 SGB).

Quelle: RA Götz-Georg v. Randow, Berlin 2002

Wege zur Stellenbesetzung in 2001

Suchweg	erfolgreicher Suchweg (in %)	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Eigene Inserate	37	14
Stellenangebot im Internet (ohne SIS u. AIS)	6	3
Antwort auf Inserate Arbeitssuchender	2	2
Arbeitsamt	11	26
Private Arbeitsvermittlung	2	1
Aushang am Werkstor	1	0
Interne Stellenausschreibung	3	2
Auswahl aus Initiativbewerbungen/ Bewerberliste	13	22
Über eigene Mitarbeiter	18	21
Ohne Angabe	7	9

Quelle: IAB-Kurzbericht Nr. 14/2002

Gehalt: Was zahlt der Arbeitgeber?

Ein Arbeitgeber bietet einem Bewerber ein Brutto-Gehalt in einer bestimmten Höhe an.

Dieses Brutto-Gehalt besteht aus¹:

- Arbeitnehmeranteil-Sozialversicherungsbeiträgen²
- ca. 7 % Krankenversicherung
- 9,55 % Rentenversicherung
- 3,25 % Arbeitslosenversicherung
- 0,85 % Pflegeversicherung
- + Lohnsteuer je nach Steuerklasse und Einkommen
- + Netto-Gehalt

Der Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Lohnsteuer beziehen sich jeweils auf das Brutto-Gehalt.

Um festzustellen, wie hoch die Gesamtbelastung für ein Gehalt ist, muss der Arbeitgeber zum Brutto-Gehalt noch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge addieren:

- Brutto-Gehalt
- + Arbeitgeberanteil-Sozialversicherungsbeiträge (Prozentzahlen beziehen sich auf Brutto-Gehalt)
- ca. 7 % Krankenversicherung
- 9,55 % Rentenversicherung
- 3,25 % Arbeitslosenversicherung
- 0,85 % Pflegeversicherung
- = Gesamtbelastung für Arbeitgeber

1) Nicht berücksichtigt sind Beiträge zur Berufsgenossenschaft sowie Kosten für die dauerhafte Einrichtung des Arbeitsplatzes.
2) Stand: 2002

Quelle: Edmund Mastiaux & Partner, Zentrum für Management- und Personalberatung, Bonn

Gut zu wissen

Gesetz zur Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit

Seit 1. August 2002 haften Generalunternehmer im Baubereich, wenn die von ihnen beauftragten Subunternehmer keine Sozialversicherungsbeiträge abführen. Bei illegaler Beschäftigung von Ausländern drohen bis zu 500.000 EURO.

Weitere Informationen:
www.bma.de

Print- und Online-Infos (Auswahl)

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi); **Starthilfe** – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit, Berlin. **Bestelladresse:** BMWi, Postfach 300265 in 53182 Bonn, **Bestellfax:** 0228/42 23 462, Internet: www.bmwi.de

BMWi: **GründerZeiten Nr. 16 „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“**, Bestelladresse: s.o.

BMWi/BMA/BMBF: Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Juli 2001

BMWi: Fragen zum Thema Personal beantworten Ihnen Experten online unter www.aus-fehlern-lernen.info.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA): Arbeitsrecht - Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Mai 2002. **Bestelladresse:** BMA, Postfach 500, „Informationen“, 53105 **Bestellfax:** 0180-5151511, **Bestelltel.:** 0180-5151510, Internet-Download: www.bma.de

BMA: Teilzeit - Neue Perspektiven. Menschen - Motive – Modelle. Februar 2002. Bestelladresse s.o.

BMA: Kündigungsschutz und Kündigungsfristen, Januar 2001. Bestelladresse: s.o.

BMA: Übersicht über das Arbeitsrecht, Mai 2002. Bestelladresse: s.o.

BMA: Scheinselbständigkeit und arbeitnehmerähnliche Selbständige. Bestelladresse: s.o.

BMA: Mitbestimmung – ein gutes Unternehmen. Bestelladresse: s.o.

BMA: Das IT-Sofortprogramm der Bundesregierung. Informationen für ausländische IT-Fachkräfte und Unternehmer, Februar 2001, Bestelladresse: s.o.

BMA: Arbeitgeber-Infothek zum Thema Teilzeit: www.teilzeit-info.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Informationen zur Arbeitszeitflexibilisierung: www.best-zeit.de

Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW), Ziele vereinbaren mit Mitarbeitern und Gruppen, Eschborn 1999, Bestelladresse: s.o.

Förderung von Arbeitsplätzen

Existenzgründer können Darlehen zur Einrichtung von Arbeitsplätzen und zur Qualifizierung von Mitarbeitern beantragen. Auch der eigene Arbeitsplatz des Gründers kann dabei gefördert werden. Für Vollzeitarbeitsplätze können bis zu 50.000 EURO beantragt werden (Teilzeitarbeitsplätze: 25.000 EURO). Wichtig: den Antrag vor Vorhabensbeginn stellen.

Weitere Informationen:
Informationszentrum der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) 01801-335577

Redaktionservice

Schwerpunkt der nächsten Ausgabe: „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“.

Wenn Sie dazu Informationen oder Anregungen haben oder Fragen zu anderen Themen der GründerZeiten, wenden Sie sich bitte an:

Bernd Geisen, Regine Hebestreit
PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR
Menzenberg 9, 53604 Bad Honnef
Tel.: 02224/90034-0, Fax: 02224/90034-1
geisen@pid-net.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
Referat Öffentlichkeitsarbeit
D-11019 Berlin
buro-li@bmwi.bund.de
www.bmwi.de

Redaktion und Produktion:
PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR

Satz:
Andrea Werner, Sankt Augustin

Repro:
Imaging-Service, Bonn

Druck:
Koelblin Fortuna GmbH, Baden-Baden

Auflage: 30.000

Hinweis in eigener Sache:
Aus technischen Gründen kann jeder Abonnent jeweils nur ein Exemplar der GründerZeiten erhalten. Einzelne Ausgaben können in höherer Zahl extra bestellt werden. Wir bitten um Ihr Verständnis.

Wo finde ich geeignetes Personal?

Bekannte und Verwandte

Persönliche Empfehlungen sind immer hilfreich. Fragen Sie im Bekannten- und Verwandtenkreis nach geeigneten Bewerbern. Aber achten Sie darauf: Sie suchen einen zuverlässigen Arbeitnehmer mit ganz bestimmten Qualifikationen. Einem arbeitslosem Freund unter die Arme greifen zu wollen ist ehrenwert, reicht aber als Einstellungsgrund nicht aus.

Zeitungsanzeigen

Geben Sie selbst eine Anzeige auf und/ oder suchen Sie im bestehenden Angebot geeignete Bewerber aus. Informieren Sie sich, welche Lokalzeitung, überregionale Zeitung (für Führungspersonal, Spezialisten, Akademiker) oder Fachzeitschrift in Frage kommen. Je nach Qualifikation (Akademiker, Facharbeiter usw.) und Region sollten Sie das geeignete Printmedium auswählen. Die Zeitung Markt + Chance der Bundesanstalt für Arbeit bietet nationale und internationale Bewerberprofile und Stellenanzeigen.

Online-Börsen

Im Internet gibt es jede Menge Job-Börsen, meist spezialisiert nach bestimmten Berufsgruppen oder Branchen. Die Eingabe der Stellenangebote ist in der Regel kostenlos. Zu den größten online Börsen gehört der Stellen Informations Service (SIS) und www.arbeitsamt.de, www.anzeigen-im.net oder auch www.jobpilot.de. Einen Großteil diese Jobbörsen finden Sie über das Arbeitsmarktportal der Bundesanstalt für Arbeit (www.arbeitsamt.de).

Universitäten, Fachhochschulen

Qualifizierte Mitarbeiter, besonders für Hightech-Unternehmen, findet man u.a. auch über die Schwarzen Bretter oder über Empfehlungen von Lehrkräften an Hochschuleinrichtungen.

Arbeitsamt

Die Personalsuche über das Arbeitsamt vor Ort erfolgt telefonisch oder besser noch schriftlich. Ein möglichst präzises Stellenangebot bildet dabei eine wichtige Voraussetzung für passgenaue Vermittlungsvorschläge. Suchen Sie in unterschiedlichen Regionen, können Sie dies Ihrem Arbeitsamt mitteilen; es leitet Ihr Stellenangebot an das jeweilige Arbeitsamt weiter.

Private Stellenvermittlung

Erkundigen Sie sich, ob die von Ihnen gewählte private Stellenvermittlung auch die richtige für Ihre Branche ist (und ob sie eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit besitzt). Das Vermittlungshonorar beträgt i.d.R. 1,5 – 2 Bruttomonatsgehälter, die vom Auftraggeber zu zahlen sind. Adressen von privaten Stellenvermittlern finden sie über das Arbeitsmarktportal der Bundesanstalt für Arbeit (www.arbeitsamt.de).

Zeitarbeitsfirmen

Zeitarbeitskräfte gleichen insbesondere Arbeitsspitzen aus. Entsprechend den betrieblichen Gegebenheiten und Bedürfnissen können sich damit für junge Unternehmen Ansatzpunkte ergeben.

Fragen über Fragen – Was ist erlaubt beim Bewerbungsgespräch?

Diese Fragen dürfen Sie stellen:

- nach beruflichen und fachlichen Fähigkeiten, nach dem beruflichen Werdegang und nach Zeugnisnoten
- nach dem Gesundheitszustand, sofern ein berechtigtes Interesse besteht (z. B. dauerhafte oder akute Krankheiten, so weit sie für den Arbeitsplatz von Bedeutung sind)
- nach einer aktuellen Lohn- oder Gehaltspfändung
- nach Vorstrafen, sofern diese für die künftige Tätigkeit bedeutsam sind (z. B. bei einem Kassierer wegen Eigentums- und Vermögensdelikten)
- nach einem rechtswirksamen Wettbewerbsverbot mit dem früheren Arbeitgeber des Bewerbers, das die künftige Arbeit einschränken könnte
- nach einer Schwerbehinderung (Grad der Behinderung mindestens 50)¹

Diese Fragen dürfen Sie nicht stellen:

- nach einer Eheschließung in absehbarer Zeit
- nach einer Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit (Ausnahme: Tendenzbetriebe)
- im sexual-medizinischen Bereich
- nach den Vermögensverhältnissen

Übrigens: Die Lohnsteuerkarte, aus der die Religionszugehörigkeit hervorgeht, braucht erst nach Abschluss des Vertrages vorgelegt zu werden.

Die Einstellung eines Arbeitnehmers darf nicht von seinem Austritt aus einer Gewerkschaft abhängig gemacht werden.

¹) Allerdings bleibt abzuwarten, in welchem Umfang die Rechtsprechung die Frage nach einer Schwerbehinderung im Einstellungsverfahren nach dem Inkrafttreten von § 81 Abs. 2 SGB IX (Verbot für Arbeitgeber, schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung zu benachteiligen) weiterhin für zulässig erklärt.

Fragen über Fragen – Was ist erlaubt beim Bewerbungsgespräch?

Darüber müssen Sie den Bewerber u.a. informieren:

- über besondere gesundheitliche Belastungen
- über überdurchschnittliche Anforderungen
- über beabsichtigte organisatorische Änderungen, die zur Gefährdung des Arbeitsplatzes führen
- über Löhne und Gehälter, die zukünftig gefährdet sind

Außerdem dürfen Sie keine falschen Erwartungen wecken, die den Bewerber zur Kündigung seiner bisherigen Stelle verleiten

Dafür müssen Sie sorgen:

- Bewerbungsunterlagen sorgfältig aufbewahren und, wenn kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, sofort zurückgeben und grundsätzlich den Personalfragebogen vernichten
- über alle Informationen schweigen
- Vorstellungskosten für Fahrt, Übernachtung, Verpflegung oder Verdienstausfall ersetzen, wenn Sie den Bewerber zur Vorstellung aufgefordert und den Ersatz dieser Aufwendungen nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben, und zwar unabhängig davon, ob ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird oder nicht.

Dazu ist der Bewerber verpflichtet:

- berechnete und begründete Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten
- mitzuteilen, welche Bedingungen des Arbeitsvertrages er nicht erfüllen kann

Unzulässige Fragen muss er nicht beantworten:

- Der Bewerber braucht nicht auf eine Behinderung (anders Schwerbehinderung) hinzuweisen, solange er die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann.
- Er bzw. Sie muss die bisherige Vergütung nicht nennen.
- Er bzw. Sie muss nicht auf Vorstrafen hinweisen.
- Die Bewerberin – braucht von sich aus nicht auf ihre Schwangerschaft hinzuweisen, jedenfalls solange sie die Anforderungen an den Arbeitsplatz erfüllen kann.

Was gehört in einen Arbeitsvertrag?

Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag formfrei. Auch ein mündlicher oder stillschweigend vereinbarter Vertrag gilt, wenn nicht im zuständigen Tarifvertrag ausdrücklich die schriftliche Form vereinbart wurde. Trotzdem ist – schon zur Beweiserleichterung und um Missverständnisse zu vermeiden – die Schriftform zu empfehlen. Auf jeden Fall sollte man das Vereinbarte in irgendeiner Form schriftlich festhalten. Durchsetzbar ist letztlich, was sich durch die Schriftform darlegen und beweisen lässt.

● Legen Sie den Tätigkeitsbereich fest.

Der Tätigkeitsbereich lässt sich z. B. durch eine konkrete Aufgabenbeschreibung bzw. durch eine Stellenbeschreibung, welche Bestandteil des Vertrags wird, fest definieren.

Wichtig: Achten Sie auf jeden Fall darauf, dass Sie eine Versetzungsklausel mit aufnehmen. Somit haben Sie die Möglichkeit, den Arbeitnehmer jederzeit kraft Ihres Direktionsrechts zu versetzen.

● Legen Sie den Beginn der Tätigkeit fest.

Bestimmung des Eintrittstages

Falls eine noch zu absolvierende Prüfung Voraussetzung für die Einstellung ist, sollte das in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden („Die Einstellung erfolgt zum unter der Voraussetzung, dass...“)

● Definieren Sie die Arbeitszeit.

Wie viele Stunden wöchentlich? Wie viele Stunden täglich? Wann ist Arbeitsbeginn? Wann Arbeitsende? Gibt es eine gültige Betriebsvereinbarung? Wie sieht die tarifliche Regelung aus? Was ist mit Mehrarbeit?

● Definieren Sie die Laufzeit des Vertrages.

Wird ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen? Wenn ja, wie lange ist die Probezeit? Wird ein befristeter Vertrag abgeschlossen, der automatisch ausläuft, wenn vorher keine Verlängerung erfolgt?

● Vergütung

Legen Sie die Höhe der Bezüge einschließlich der Zuschläge fest. Beachten Sie die jeweiligen tariflichen Rahmenbedingungen. Wann wird das Gehalt/der Lohn ausgezahlt? Gibt es Urlaubsgeld? Nebenleistungen, z. B. Weihnachtsgroßzahlung? Dann ggf. Rückzahlungsklauseln vereinbaren und festlegen, ob es sich um eine feste Zusage oder um eine widerrufliche freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelt.

● Abtretung und Verpfändung des Gehaltes / Lohnes

Abtretung und Verpfändung ist ausgeschlossen.

● Gehalts-/ Lohnfortzahlung

Es gilt im Krankheitsfall die gesetzliche Sechswochen-Regel.

● Urlaub

Wie viele Tage im Jahr? Abstimmung mit betrieblichen Gegebenheiten (z. B. Betriebsurlaub während

der Sommerferien). Jahresurlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz.

● Vertragsstrafe

Ist die Kündigung des Vertrages vor Arbeitsantritt möglich oder ausgeschlossen? Zahlung einer Vertragsstrafe bei Kündigung vor Arbeitsantritt z. B. in Höhe eines Monatsgehältes. Weitere Schadensersatzansprüche bleiben vorbehalten.

● Kündigung

Für Kündigungsfristen gelten die gesetzlichen Bedingungen. Diese Fristen verlängern sich im Laufe der Beschäftigung. Bei leitenden Angestellten werden längere Fristen vereinbart. Die Kündigung bedarf für beide Vertragspartner der Schriftform.

● Verschwiegenheitserklärung

Verpflichtung des Arbeitnehmers, über Unternehmensinterna, Kundendaten etc. nach außen hin Stillschweigen zu bewahren.

● Wettbewerbsverbot

Dadurch verpflichtet sich der Arbeitnehmer, z. B. für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht für ein anderes Unternehmen tätig zu sein, das mit dem bisherigen in Wettbewerb steht.

Wichtig: Eine solche Klausel ist nur dann wirksam, wenn hierfür eine Entschädigung von mindestens 50 % der Bezüge gewährt wird.

● Nebentätigkeiten

Eine Einschränkung von Nebentätigkeiten ist nur dann zulässig, wenn die Nebentätigkeit mit der Arbeitspflicht kollidiert. Nützlich sind Formulierungen, die dem Arbeitnehmer das Anzeigen von Nebenbeschäftigungen anraten, da bei Unterlassen der Anzeige Schadensersatzansprüche entstehen könnten.

● Ausschlussklauseln

Vereinbarungen, welche die Geltendmachung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen nach einer bestimmten Zeit ausschließen. Ausschlussklauseln sind in fast allen Tarifverträgen enthalten.

● Sonstige Vereinbarungen

Alle Individualvereinbarungen schriftlich formulieren.