Einstellung von Mitarbeitern

Informationen für Unternehmen

IHK Trier

Wir. Für Sie. In der Region.

Allgemeines

Die Personalfrage sollte gründlich durchdacht und frühzeitig geplant werden. Vor einer Einstellung ist es ratsam, zunächst Alternativen wie die Beauftragung von Dienstleistungsbetrieben bei Spitzenbelastungen zu prüfen. Auch kann der Einsatz eines Leiharbeitnehmers für einen vorübergehenden Zeitraum eine sinnvolle Lösung sein. In diesem Fall muss man sich aber unbedingt vom Verleiher die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit vorlegen lassen, um der Gefahr einer Haftung für entgangene Sozialversicherungsbeiträge vorzubeugen. Im Baugewerbe ist die Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich nicht erlaubt.

Personalplanung

Die Personalplanung beginnt meist mit der Aufstellung eines Stellenprofils, in dem die erwarteten Anforderungen niedergelegt werden. Es sollte auch festgelegt werden, ob eine Voll-, Teilzeitkraft oder nur eine Aushilfe benötigt wird. Bei der Suche kann man Stellenausschreibungen in örtlichen oder überregionalen Tageszeitungen oder Fachblättern veröffentlichen. Diese teure Methode hat den Vorteil, dass der Arbeitnehmer profilgenau bestimmt werden kann. Kostengünstiger ist die Nachfrage bei der zuständigen Arbeitsagentur oder die Nutzung von einschlägigen Internetportalen. Daneben können auch gewerbliche Arbeitsvermittler eingeschaltet werden, die aber für die Vermittlung regelmäßig eine Provision erhalten.
Achtung: Stellenausschreibungen dürfen nicht diskriminierend formuliert sein, insbesondere sind die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu berücksichtigen. Arbeitsplätze müssen auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn sie sich dafür eignen.

Vorbereitung der Einstellung

Nach einer gründlichen Sichtung der Bewerbungsunterlagen – insbesondere Lebenslauf, Ausbildung, Zeugnisse früherer Arbeitgeber, Abschlüsse und sonstige Qualifikationen – sollte mit den Bewerbern, denen die Bewältigung der gestellten Aufgaben zugetraut wird, ein Einstellungsgespräch geführt werden. In diesem Gespräch dürfen alle arbeitsplatzbezogenen Fragen gestellt werden, die der Bewerber wahrheitsgemäß beantworten muss. Regelmäßig nicht erlaubt ist die Erkundigung nach einer Schwerbehinderung. Unzulässig ist auch die Frage an eine weibliche Kandidatin nach einer Schwangerschaft.
Besteht bei Betrieben mit mindestens 20 Mitarbeitern ein Betriebsrat, ist dieser vor einer Einstellung umfassend zu unterrichten und um Zustimmung zu ersuchen. Eine ärztliche Untersuchung des Bewerbers ist grundsätzlich zulässig, aber wohl nur bei besonderen Anforderungen empfehlenswert. Bei der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern ist darauf zu achten, dass ein gültiger Aufenthaltstitel vorhanden ist, der zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit berechtigt. Jugendliche bedürfen zum Abschluss eines Arbeitsvertrages der Zustimmung ihrer Erziehungsberechtigten; außerdem gelten für sie besondere Schutzvorschriften.

Wenn der Bewerber noch in einem anderen Unternehmen beschäftigt ist, sollte darauf geachtet werden, dass dieses Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß beendet wird. Zwar ist es niemandem verboten, den Arbeitgeber zu wechseln. Unzulässig ist es aber, einen Arbeitnehmer zu verleiten, seinen bestehenden Arbeitsvertrag zu brechen, insbesondere, wenn er bei einem Konkurrenten arbeitet. Die wettbewerbswidrige Abwerbung kann zu Schadensersatzansprüchen führen.

Abschluss eines Arbeitsvertrages

Die Einstellung erfolgt dann schließlich durch Abschluss eines Arbeitsvertrages. Dafür ist grundsätzlich keine besondere Form vorgeschrieben. Allerdings ist die Schriftform zu empfehlen, um den Inhalt für beide Seiten verbindlich festzulegen. Musterarbeitsverträge sind im Buch- und Schreibwarenhandel sowie bei den Arbeitgeberorganisationen zu erhalten. Dies führt zu mehr Rechtssicherheit und erleichtert in der Regel die alltägliche Zusammenarbeit. Zu beachten ist das Nachweisgesetz, wonach der Arbeitgeber – außer bei vorübergehenden Aushilfen und gelegentlichen Tätigkeiten – die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen hat und dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses aushändigen muss. Der Mindestinhalt dieses Nachweises, der als Anhaltspunkt für einen Arbeitsvertrag dienen kann, umfasst folgende Punkte:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Dauer des Arbeitsverhältnisses bei Befristung
- Arbeitsort
- Bezeichnung oder Beschreibung der Tätigkeit
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts
- Arbeitszeit
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Allgemeiner Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind.

Die Verletzung dieser Nachweispflicht hat keine Auswirkung auf die Gültigkeit des Arbeitsvertrags. Der Arbeitnehmer hat aber einen gerichtlich einklagbaren Anspruch auf die Erteilung.

Inhalt des Arbeitsvertrags

Wer zum ersten Mal einen Arbeitnehmer beschäftigt, stellt sich häufig die Frage, wie er den Vertrag inhaltlich ausgestalten kann. Zwar gilt auch für den Arbeitsvertrag grundsätzlich das Prinzip der Vertragsfreiheit, so dass viele Bestimmungen von den Parteien frei ausgehandelt werden können. In einigen Punkten gibt es jedoch zwingende gesetzliche Regelungen. Tarifverträge gelten dagegen in der Regel nur zwischen den Tarifvertragsparteien, das heißt zwischen Arbeitgebern, die dem

Arbeitgeberverband angeschlossen sind, und Arbeitnehmern, die der betreffenden Gewerkschaft angehören. Tarifliche Regelungen gelten aber auch für nicht organisierte Betriebe,

- wenn im Arbeitsvertrag auf sie ausdrücklich Bezug genommen wird,
- wenn sie – auch ohne ausdrückliche Bezugnahme – regelmäßig und ohne Vorbehalt angewendet werden,
- oder wenn es sich um sogenannte allgemeinverbindliche Tarifverträge handelt.

Ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag anwendbar ist, kann man bei dem betreffenden Arbeitgeberverband, bei der zuständigen Innung oder beim Tarifregister des Landesarbeitsministeriums erfahren.

Hier noch einige Hinweise zu den wichtigsten arbeitsvertraglichen Bestimmungen:

Arbeitszeit

Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen (insbesondere das Arbeitszeitgesetz) legen nur Höchstgrenzen fest. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten, sie kann aber bis auf zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ein Ausgleich erfolgt. Sonderbestimmungen gibt es für Jugendliche, werdende Mütter und in bestimmten Branchen. Zu beachten sind daneben Vorschriften über die Gewährung von Pausen sowie die Sonn- und Feiertagsruhe. In Betrieben in regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine Arbeitszeit verringert wird. Der Arbeitgeber muss diesem Wunsch zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein solcher Grund kann beispielsweise vorliegen, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Arbeitsentgelt

Grundsätzlich gilt ab dem 01.01.2015 aufgrund des „Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie“ und des darin enthaltenen Mindestlohngesetzes (MiLoG) für alle Arbeitnehmer in Deutschland ein Mindestlohn, der zuerst 8,50 Euro betrug und der zuletzt zum 01.01.2022 auf 9,82 Euro (jeweils brutto pro Zeitstunde) erhöht wurde und ab dem 01.07.2022 auf 10,45 Euro steigen wird. Ab dem 01.10.2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn abermals auf 12,00 Euro. Regelungen zur Lohnhöhe im Arbeitnehmer-Entsendegesetz, im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und in auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen sowie in für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen gehen den Regelungen des MiLoG vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet.
In folgenden Branchen gibt es nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz einen vorgeschriebenen Mindestlohn (Stand 23.06.2022):

- Baugewerbe
- Dachdeckerhandwerk

- Elektrohandwerke
- Gebäudereinigung
- Gerüstbauerhandwerk
- Maler- und Lackiererhandwerk
- Pflegebranche
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem zweiten oder dritten Sozialgesetzbuch
- Abfallwirtschaft

Auch nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gibt es Lohnuntergrenzen, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld

Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und andere Gratifikationen sind gesetzlich nicht vorgeschrieben. Häufig finden sich entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen. Wer seinen Arbeitnehmern Sonderzuwendungen zukommen lassen will, sollte wissen, dass eine regelmäßige und vorbehaltslose Zahlung zu einer sog. betrieblichen Übung führen kann, auf die die Arbeitnehmer dann einen vertraglichen Anspruch erwerben.

Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz räumt jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 24 Werktagen ein, das entspricht regelmäßig vier Wochen. Als Werktage gelten alle Tage außer Sonn- und Feiertagen; wird also beispielsweise an fünf Tagen in der Woche gearbeitet, beträgt der Urlaubsanspruch noch 20 Arbeitstage. Schwerbehinderte erhalten eine zusätzliche Urlaubswoche. Jugendliche haben altersabhängig Anspruch auf 25 bis 30 Arbeitstage Urlaub. Tarifverträge sehen häufig längere Urlaubszeiten vor.

Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen sind in § 622 BGB gesetzlich geregelt, Abweichungen davon finden sich in einzelnen Tarifverträgen. Zwar kann auch im Arbeitsvertrag unter bestimmten Voraussetzungen eine abweichende Bestimmung getroffen werden, in den meisten Fällen ist dies jedoch nicht sinnvoll.

Probezeit

Zweckmäßig ist die Vereinbarung einer Probezeit. Dauer und Kündigungsfristen sind häufig in Tarifverträgen festgelegt. Soweit tarifliche Regelungen nicht eingreifen, kann man auf zweierlei Weise eine Probezeit vereinbaren. Entweder wird zunächst ein auf maximal sechs Monate befristeter Probearbeitsvertrag geschlossen, der mit dem Zeitablauf endet; danach wird dann über den endgültigen Arbeitsvertrag entschieden. Üblicherweise wird allerdings eine Probezeit bis zu sechs Monate dem von vornherein unbefristeten Arbeitsvertrag vorgeschaltet. Innerhalb dieser Zeit kann jede Seite das

Arbeitsverhältnis ohne nähere Begründung wieder lösen; die dafür einzuhaltende Kündigungsfrist beträgt lediglich zwei Wochen.

Befristeter Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge werden grundsätzlich unbefristet geschlossen. Die Befristung von Arbeitsverträgen ist aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes nur ausnahmsweise zulässig. Zu den Ausnahmefällen zählen vor allem folgende Sachverhalte:

- Die Befristung ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, etwa bei Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder Wehrdienst anderer Arbeitnehmer/innen, bei Saisonarbeit, bei Spitzenbelastungen oder in der Probezeit sowie bei bestimmten hochqualifizierten Tätigkeiten.
- Existenzgründer können in den ersten vier Jahren nach Gründung eines neuen Unternehmens befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist auch eine mehrfache Verlängerung zulässig.
- Ohne Vorliegen eines besonderen Grundes ist außerdem die Befristung bei Neueinstellungen bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren erlaubt. Der Vertrag darf innerhalb dieses Zeitraumes bis zu dreimal verlängert werden. Die Befristung ist aber nicht zulässig, wenn innerhalb der letzten drei Jahre – so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 06.04.2011 – bereits ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat (Ausnahme: Ausbildungsverhältnis).
- Mit Arbeitnehmern, die bei Beginn der Beschäftigung das 52. Lebensjahr vollendet haben und zuvor mindestens vier Monate beschäftigungslos gewesen sind, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlichen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben, können ohne sachlichen Grund befristete Arbeitsverträge bis zu fünf Jahren abgeschlossen werden. Bis zu einer Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung möglich.

Achtung: Befristete Arbeitsverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden. Bei einer nur mündlichen Befristungsabrede besteht das Arbeitsverhältnis als unbefristet fort.

Arbeitspapiere und Anmeldungen

Nach der Einstellung sollte sich der Arbeitgeber folgende Unterlagen aushändigen beziehungsweise vorlegen lassen:

- Lohnsteuerkarte
- Sozialversicherungsausweis (Kopie anfertigen!)
- bei ausländischen Arbeitnehmern: Aufenthaltstitel (siehe oben)
- gegebenenfalls Führerschein (wenn arbeitsvertraglich erforderlich)
- Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers
- Arbeitszeugnis oder Arbeitsbescheinigung des früheren Arbeitgebers
- Mitteilung darüber, in welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer versichert ist

Werden dem Arbeitnehmer bei Beginn der Tätigkeit (oder auch später) Arbeitsmaterialien wie Werkzeuge, Bekleidung, Fahrzeug zur dauernden Verwendung ausgehändigt, sollte er dem Arbeitgeber den Erhalt in einer Empfangsbestätigung quittieren.
Mit der ersten Lohn- oder Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Beschäftigung, ist der neue Arbeitsnehmer in elektronischer Form bei der Krankenkasse anzumelden. Informationen zum Anmeldeverfahren finden Sie auf der Internet-Seite der Deutschen Rentenversicherung (www.deutsche-rentenversicherung.de). In folgenden Branchen muss die Anmeldung sofort, das heißt spätestens am Tag der Beschäftigungsaufnahme, erfolgen:

- Baugewerbe
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Darüber hinaus ist die Berufsgenossenschaft einmal jährlich zu informieren. Formulare für diese Anmeldung sind bei der zuständigen Berufsgenossenschaft erhältlich (Formulare und Informationen zur Berufsgenossenschaft: www.dguv.de). Bei der ersten Einstellung eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber außerdem beim Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit eine Betriebsnummer zu beantragen. Kontaktdaten des Betriebsnummern-Service:
Telefon: 0800 / 0800 4 5555 20 (gebührenfrei)
Telefax: 0681 / 988429-1300
E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de
Die Sozialversicherungsbeiträge (für Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) sind unter der vom Betriebsnummern-Service erteilten Betriebsnummer an die Krankenkasse abzuführen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Rechtshinweis
Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Trier für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Eine anwaltliche Beratung im Einzelfall kann dadurch nicht ersetzt werden. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.