

GRÜNDERS ZEITEN

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
Erst leihen, dann einstellen: Personal-Service-Agenturen	
Von Minijobs bis Niedriglohn-Jobs	Seite I
Wo finde ich Personal?	Seite II
Fragen über Fragen: Was ist erlaubt beim Bewerbungsgespräch?	Seite III
Was gehört in einen Arbeitsvertrag?	Seite IV
Personal-Service-Agenturen	Seite 6
Mitarbeiter auf Zeit	Seite 6
Im Fall der Fälle: Kündigung	Seite 7
Print- und Online- Informationen	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

in Unternehmen gibt es spezielle Instrumente. Für Mittelständler sind „Qualitätszirkel“ und „Betriebliches Vorschlagswesen“ zu empfehlen. Bei beiden Instrumenten werden Schwachstellen im eigen-

nen Arbeitsbereich erkannt, analysiert und beseitigt.

Quelle: Dipl.-Kfm. Edmund Mastiaux, Inhaber von ZfM, Zentrum für Management- und Personalberatung Edmund Mastiaux & Partner, Bonn

Alles was (Arbeits-) Recht ist

Neu 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 (§ 3 ArbZG).

Arbeitszeit, die pro Werktag über die Acht-Stunden-Grenze hinausgeht, muss für evtl. Prüfungen durch Aufsichtsbehörden aufgezeichnet werden. Bei Mehrfachbeschäftigungen müssen die Arbeitszeiten des einzelnen Arbeitnehmers zusammengerechnet werden.

● **Ruhepausen:** mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden; bei mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten. Werden die Pausen aufgeteilt, müssen sie mindestens 15 Minuten „am Stück“ betragen. **Ruhezeiten:** mindestens elf Stunden; in bestimmten Einrichtungen und Betrieben (z.B. Gaststätten) mindestens zehn Stunden, wenn innerhalb von vier Wochen ein Ausgleich von zwölf Stunden geschaffen wird.

● **Arbeitsbeginn bzw. -ende:** Beide können einseitig vom Arbeitgeber bestimmt und auch jederzeit geändert werden, wenn sie nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgelegt wird (was sich gerade für neu gegründete Unternehmen nicht empfiehlt).

Sonn- und Feiertagsruhe: Sie muss eingehalten werden. Ausnahme: Besondere Tätigkeiten, bei denen Sonntagsarbeit betrieblich oder wirtschaftlich erforderlich ist (siehe Ausnahmekatalog in § 10 ArbZG und ggf. auf Landesebene Bedarfs-gewerbeverordnung; außerdem kann die zuständige Aufsichtsbehörde Ausnahmen zulassen). In diesem Fall gelten die Regelungen über Arbeitszeitdauer, Ruhepausen und Ruhezeiten mit der Maßgabe, dass

Fortsetzung auf Seite 3

¹) Die Mindestlohn-Verordnung Baugewerbe sowie die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Dachdeckerhandwerk sind im Internet verfügbar www.bmwa.bund.de (Politikfelder - Arbeit - Arbeitsrecht)

²) Das Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist im Internet verfügbar www.bmwa.bund.de (Politikfelder - Arbeit - Arbeitsrecht - Innovative Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen). Hier ist auch der für allgemeinverbindlich erklärte Tarifvertrag über ein Mindestentgelt im Elektrohandwerk vom 25. Februar 2002 aufgeführt.

die Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume 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 Bundeserziehungsgeldgesetz, BErzGG). Der Anspruch muss sechs bis acht Wochen im Voraus angekündigt werden. Er besteht bis zur Vollendung des dritten Lebens-

jahres 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-

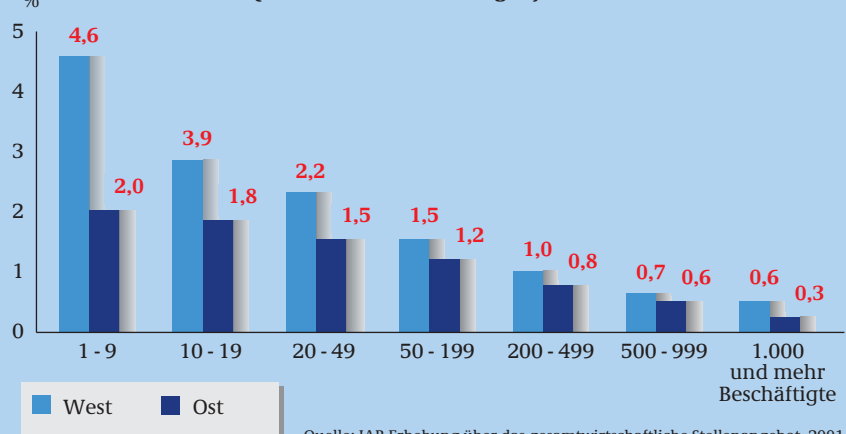
nung) und Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Nähere Informationen geben die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die Berufsgenossenschaften und die örtliche IHK und HWK.

- **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. Wegen den geltenden Anwerbestops ist nur ausnahmsweise und in engen rechtlichen Grenzen die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU Staaten möglich. Für sie gelten folgende rechtliche Regelungen (vorbehaltlich Sonderregelungen, wie z. B. türkische Staatsangehörige):
- **Ausländergesetz und die Arbeitsaufenthaltsverordnung (AAV):** Ausländer aus einem Nicht-EU-Staat benötigen für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland eine entsprechende Aufenthalts-

Fortsetzung auf Seite 4

Personal gesucht

Zahl der unverzüglich zu besetzenden Stellen in Prozent der Beschäftigten, IV. Quartal 2001 – Beschäftigte je Betrieb



Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot, 2001

genehmigung, die in der Regel vor der Einreise in Form eines Visums zu erteilen ist. Dieser Visumsantrag muß bei der deutschen Botschaft im jeweiligen Heimatland unter Vorlage der Arbeitspapiere gestellt werden. 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 (Anwerbestoppausnahmereverordnung – 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 neu einreisende Ausländer kann nur erteilt werden, wenn einer der Ausnahmefälle gegeben ist. Staatsangehörige aus Nicht-EU-Staaten werden nur aufgrund spezieller, insbesondere sprachlicher und beruflicher Qualifikationen zugelassen, wenn der Arbeitsplatz nicht durch einen inländischen Bewerber besetzt werden kann.

- **Verordnung über eine Arbeitsgenehmigung 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 Arbeitsgenehmigung von der deutschen Botschaft in seinem Heimatland erhält. Die jeweilige Beschäftigungsdauer ist auf fünf Jahre befristet.

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 2003

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: 2003):

- Krankenversicherung: nach Satzung der jeweiligen Krankenkasse
- Pflegeversicherung: 1,7 %

- Rentenversicherung: 19,5 %
- 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.

Geringfügig Beschäftigte bzw. Mini-Jobs

Die bisherigen 325-Euro-Jobs wurden am 1. April 2003 durch die 400-Euro-Jobs abgelöst. Darüber hinaus wurde

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 (SGB III) 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 bzw. vor Abschluss des Arbeitsvertrages beantragt werden müssen. Dort wird auch in jedem Einzelfall über die Gewährung entschieden.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003

Fortsetzung von Seite 4

der Beitragsanteil für Arbeitnehmer, die mit ihrem monatlichen Arbeitsentgelt in der Gleitzone von 400,01 EUR bis 800,00 EUR liegen, reduziert. Informationen dazu erhalten Sie auf Seite I.

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 Versicherungsnummer (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 Arbeits-

losenversicherung 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- und Nachtstunden oder in den Semesterferien ausgeübt wird, selbst dann, wenn die Wochenarbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt.

Zu Unterlagen und Beitragsabführung siehe Seite 4.

Gilt für alle: Unfallversicherung

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 Gefährtklassen) 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

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

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.

Quellen: Verband der Angestellten-Krankenkassen (VdAK) e.V., AEV - Arbeiter-Ersatzkassen-Verband e.V., Siegburg 2003

Weitere Informationen: Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 25.2.2003, www.vdak-aev.de/geringrichtlinien.htm, gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den Beschäftigungsverhältnissen in der Gleitzone vom 25.2.2003 www.vdak-aev.de/gleitzone.htm und Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu beschäftigten Studenten vom 6.10.1999 www.vdak-aev.de/studenten.htm.

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin, www.hvbg.de

Betriebliche Altersversorgung bindet Personal

Bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen kann für potenzielle Mitarbeiter auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine Rolle spielen. Die Mitarbeiter haben 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 Produkthanbieter, z.B. Versicherer, vorgenommen.

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

Erst leihen, dann einstellen: Personal-Service-Agenturen

Durch die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen (PSA) seit 1. Januar 2003 erhält die Leiharbeit neuen Auftrieb. Ziel der PSA ist es, Arbeitslose über Leih- bzw. Zeitarbeit den Einstieg in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern.

Die PSA sind Bestandteil des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, dem so genannten Hartz-Konzept. Flächendeckend, in jedem Arbeitsamtsbezirk sollen danach bis Mitte 2003 Personal-Service-Agenturen eingerichtet werden.

Dabei handelt es sich um Zeitarbeitsunternehmen, die im Rahmen von Ausschreibungen von den Arbeitsämtern beauftragt werden. Kommen auch nach erneuter Ausschreibung keine PSA-Verträge zu Stande, kann sich das Arbeitsamt an Verleihunternehmen beteiligen. Ist dies ebenfalls nicht möglich, kann das Arbeitsamt eine eigene PSA gründen.

Aufgabe der Personal-Service-Agenturen:

Hauptaufgabe der PSA ist der Verleih ihrer Beschäftigten an Unternehmen. Die PSA stellen ausschließlich Arbeitslose ein, die vom Arbeitsamt vorgeschlagen werden. Die PSA muss eine organisatorisch und gegebenenfalls rechtlich eigenständige Einheit im Bezirk des jeweiligen Arbeitsamtes sein. Es gibt also beispielsweise im gleichen Unternehmen ein Nebeneinander von vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung (organisatorische Einheit PSA) und herkömmlicher gewerblicher Verleihtätigkeit.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Arbeitsloser

Es handelt sich dabei um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse über eine Dauer von mindestens neun Monate. Sie soll im Regelfall zwölf Monate nicht übersteigen. Die PSA darf einen vom Arbeitsamt vorgeschlagenen Bewerber auch ablehnen. Die Ablehnung muss begründet werden. Die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes müssen sich bis zum 31.12. 2003 nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten. Bewerber für die Einrichtung einer Personal-Service-Agentur (PSA) können die Texte der Tarifverträge für Zeitarbeitsunternehmen unter

info@bmwa.bund.de anfordern. Dabei ist anzugeben: Referat IIIA3, Anforderung Zeitarbeits-Tarifverträge.

Ziel der PSA

Im günstigsten Fall soll das Unternehmen die geliehenen Mitarbeiter in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen. Gelingt dies nicht, vermittelt die PSA die Beschäftigten erneut an ein weiteres Unternehmen (vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung). Wenn – im Ausnahmefall – keine Arbeitnehmerüberlassung möglich ist, müssen die PSA die verleihtfreien Zeiten für arbeitsmarktorientierte Integrationsbemühungen und individuell geeignete Kurzzeitqualifizierungen nutzen. Die PSA erhält eine monatliche Fallpauschale, die alle drei Monate um 25 Prozent gesenkt wird und eine Vermittlungsprämie, die ebenfalls degressiv gestaltet ist. Das heißt: Je schneller ein Arbeitsloser in ein festes Beschäftigungsverhältnis vermittelt wird, desto höher das Honorar für die PSA.

Vorteile für den Arbeitgeber:

Personalserviceagenturen bieten dieselben Vorteile wie jede andere Zeitarbeitsfirma.

- Arbeitgeber können durch Leiharbeiter kurzfristig Personalengpässe, die z. B. durch Urlaub, Krankheit, Schwangerschaft entstehen, ausgleichen.
- Arbeitgeber haben die Möglichkeit, Arbeitnehmer erst einmal ausführlich kennen zu lernen, bevor sie sie in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen.
- Arbeitgeber zahlen lediglich ein Honorar an die PSA, eine Lohnbuchhaltung ist nicht notwendig.

Weitere Informationen: BMWA Bürgertelefon (Arbeitsmarktpolitik/Arbeitsförderung): 0180 55 26 921 oder 01805 5-BMWA-1. Bundesanstalt für Arbeit, Internet: www.arbeitsamt.de

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. Die Zweijahreshöchstgrenze gilt (bis Ende 2006) nicht für Arbeitnehmer, die das 52. Lebensjahr vollendet haben (Neuregelung §14 Abs. 3 TzBfG). 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 2003

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).

Stand: März 2003

Quelle: RA Götz-Georg v. Randow, Berlin

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
- 9,75 % 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
- 9,75 % 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: 2003

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.bundesregierung.de - Bauen und Wohnen

BMWA-Bürgertelefon

Das Bürgertelefon zur Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarkt und Arbeitsförderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit beantwortet Ihre Fragen zu

- Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit
- Ich-AG – Existenzgründungszuschuss
- Überbrückungsgeld
- Hilfen für Selbstständige und Existenzgründer
- Eingliederungsmaßnahmen
- Entgeltersatzleistungen
- Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen und Arbeitnehmerhilfe
- Kündigung, Aufhebungsvertrag, Abfindung
- Ruhen von Leistungen
- Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
- Änderungen im SGB III
- Zusammenlegung Arbeitslosenhilfe/Sozialhilfe

Tel.: 0180 5 52692 1 oder
0180 5-BMWA-1

Print- und Online-Informationen

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA); **Starthilfe** – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit, Berlin.
Bestelladresse: BMWA, Postfach 300265 in 53182 Bonn, **Bestellfax:** 0228 4223462, Internet: www.bmwa.bund.de, www.existenzgruender.de

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

BMWA: Datenbank flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit-Netto-Rechner, Gesetze zum Arbeitsrecht: www.bmwa.bund.de → Arbeit → Arbeitsrecht

BMWA: Fragen zum Thema Personal und Sozialversicherung beantworten Ihnen Experten online unter www.existenzgruender.de.

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS): Geringfügige Beschäftigung, in der Gleitzzone. Bestelladresse: BMGS, Rochusstr. 1, 53123 Bonn, E-Mail: info@bmgs.bund.de

Bundesregierung, Internet www.bundesregierung.de – Arbeit und Soziales. Fragen und Antworten zu den Vorschlägen der Hartz-Kommission.

Bundesanstalt für Arbeit: Bundesweite Informations-Hotline "Neue Chancen am Arbeitsmarkt": 01805-2200 (12 Cent pro Minute im Festnetz). Montag bis Sonntag von 7.00 – 22.00 Uhr. Informationen zu: Ich-AG Existenzgründungszuschuss (§ 421 SGB III), Job to Job Frühzeitige Arbeitssuche / Aktivzeit (§ 37b SGB III), PSA Personal-Service-Agenturen (§ 37c SGB III), Minijobs Geringfügige Beschäftigung (SGB IV-VI), Eingliederung Älterer (§§ 421j, 421k SGB III u. § 14 TzBfG)

Minijob-Zentrale bei der Bundesknappschaft. Tel.: 08000 200504, www.minijob-zentrale.de

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen. Internet: www.bza.de Informationen über Personaldienstleister

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

Dietmar Franke, Martina Boden (Hrsg.): Personal Jahrbuch 2004. Wegweiser für Zeitgemäße Personalarbeit. Luchterhandverlag, 2003.

Gabler Kompakt-Lexikon Personal. 1000 Begriffe zu Personalwirtschaft, Personalmanagement, Arbeits- und Sozialrecht. Gabler Verlag, 2003.

Redaktionservice

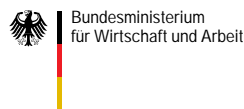
Schwerpunkt der nächsten Ausgabe: „Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit“.

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, hebestreit@pid-net.de

Impressum

Herausgeber:



Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

Kommunikation und Internet (LP4)
D-11019 Berlin
buerop-lp4@bmwa.bund.de
www.bmwa.bund.de

Redaktion und Produktion:

PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR

Satz: Andrea Werner, Sankt Augustin

Repro: Imaging-Service, Bonn

Druck: Harz-Druckerei GmbH, Wernigerode

Auflage: 50.000

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.

Von Minijobs bis Niedriglohn-Jobs

Minijobs

oder auch 400-Euro-Jobs oder auch geringfügige Beschäftigung. Die bisherigen 325-Euro-Jobs entfallen damit.

- Der Arbeitnehmer (AN) erhält monatlich bis zu 400 Euro.
- Die wöchentliche Arbeitszeit ist nicht begrenzt.

Sozialabgaben:

- Der AN zahlt keine Sozialabgaben. Er kann aber seinen Beitrag freiwillig aufstocken und so einen Rentenanspruch erwerben.
- Der AN ist über die Berufsgenossenschaft unfallversichert.
- Der Arbeitgeber (AG) zahlt pauschal 25 Prozent vom Lohn, davon 12 Prozent Rentenversicherung, 11 Prozent Krankenversicherung, 2 Prozent Lohnsteuer an eine zentrale Meldestelle: die Minijob-Zentrale bei der Bundesknappschaft (s.u.)
- Kleinbetriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern zahlen zusätzlich 1,3 Prozent in die Lohnfortzahlungsversicherung der Minijob-Zentrale. Der AN hat vom ersten bis einschl. 42. Krankheitstag Anspruch auf hundertprozentige Lohnfortzahlung. Der AG erhält dazu von der Lohnfortzahlungsversicherung 70 Prozent des Entgelts. 30 Prozent muss er aus Eigenmitteln bezahlen.
- Übt der AN mehrere Mini-Jobs aus und liegt das Gesamteinkommen zwischen 400,01 und 800 Euro gelten die neuen Regelungen der Niedriglohn-Jobs (siehe rechte Spalte). Liegt das Gesamteinkommen über 800 Euro gilt die reguläre Versicherungspflicht, auch für den AN. Die Prüfung über die Anzahl der Minijobs und die Versicherungspflicht erfolgt durch die Minijob-Zentrale.
- AN dürfen neben ihrer hauptberuflichen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit einen Minijob abgabenfrei ausüben.
- AN, die bisher mehr als 325 Euro, aber nicht über 400 Euro verdient haben, bleiben weiterhin sozialversicherungspflichtig. Sie haben allerdings die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen und als „Minijobber“ zu arbeiten.

Kurzfristige Mini-Jobs

- Mini-Jobs bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr sind weder für den AN noch für den AG sozialversicherungspflichtig.
- Der AG hat die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 25 Prozent zu versteuern, anderenfalls Abwicklung über Steuerkarte.

Mini-Jobs in privaten Haushalten

Siehe Informationen in der linken Spalte, aber:

- Die Sozialbeiträge sind geringer. Der private Haushalt zahlt eine AG-Pauschale von 12 Prozent, davon je 5 Prozent Renten- und Krankenversicherung und 2 Prozent Lohnsteuer.
- Die AN in privaten Haushalten sind über die Unfallkassen des jeweiligen Bundeslandes versichert.
- Private Haushalte zahlen 1,3 Prozent in die Lohnfortzahlungsversicherung der Minijob-Zentrale.
- Der AG kann 10 Prozent der entstandenen Kosten (Lohn, Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuer), maximal 510 Euro, steuerlich absetzen.

Niedriglohn-Jobs

Für AN, die 400,01 bis 800 Euro monatlich verdienen.

- Sozialabgaben: Der AG zahlt den regulären Sozialversicherungsbeitrag von 21 Prozent (Stand: 2003).
- Der AN zahlt einen progressiv steigenden Beitrag, und zwar je nach Höhe des Lohns: 4 Prozent bei einem Verdienst von 400,01 Euro – 21 Prozent bei 800 Euro.

Der AN zahlt je nach Lohnsteuerklasse den entsprechenden Lohnsteuersatz.

Weitere Informationen: Servicetelefon der Minijob-Zentrale bei der Bundesknappschaft: Tel. 08000 200504, www.minijob-zentrale.de

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. Kontakt: Personal-Service-Agenturen der Arbeitsämter und Zeitarbeitsfirmen.

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 AG 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.

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 Verdienstausschlag 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. Weihnachtsgroßzügung? 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.