

Einstellung von Mitarbeitern

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 eine sinnvolle Lösung sein. In diesem Fall muss man sich aber unbedingt vom Verleiher die Erlaubnis der Regionaldirektion vorlegen lassen, um der Gefahr einer Haftung für entgangene Sozialversicherungsbeiträge vorzubeugen. Im Baugewerbe ist die Arbeitnehmerüberlassung allerdings verboten.

Personalplanung

Die Personalplanung beginnt meist mit der Aufstellung eines Stellenprofils, in dem die erwarteten Anforderungen niederlegt 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 das Arbeitnehmerprofil genau bestimmt werden kann. Kostengünstiger ist die Nachfrage bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Daneben können auch gewerbliche Arbeitsvermittler eingeschaltet werden, die aber für die Vermittlung regelmäßig eine Provision erhalten. Achtung: Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren; Arbeitsplätze müssen 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. Es empfiehlt sich auch festzustellen, ob ein männlicher Bewerber bereits seinen Grundwehr- oder Ersatzdienst geleistet hat. Erlaubt ist auch die Erkundigung nach einer Schwerbehinderung. Grundsätzlich unzulässig ist dagegen 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. Bei der Einstellung von Ausländern ist darauf zu achten, dass eine gültige Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis vorhanden ist. 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. Zu beachten ist aber das Nachweisgesetz, wonach der Arbeitgeber – außer bei vorübergehenden Aushilfen von einem Monat- 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 sog. allgemeinverbindliche Tarifverträge handelt. Ob ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag anwendbar ist, kann man bei dem betreffenden Arbeitgeberverband oder bei der zuständigen Innung erfahren. Ein Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge ist auch vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Internet unter Downloads eingestellt (<http://www.bmwi.bund.de/Navigation/Arbeit/arbeitsrecht.html>). Dieses Verzeichnis wird vierteljährlich aktualisiert und außer im Internet auch im Bundesarbeitsblatt veröffentlicht.

Hier noch einige Hinweise zu den wichtigsten arbeitsvertraglichen Bestimmungen:

• **Arbeitszeit:**

Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen (insb. 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.

• **Arbeitsentgelt:**

Die Höhe des Arbeitsentgelts ist gesetzlich nicht geregelt (Ausnahme: Entsendegesetz für das Baugewerbe). Sie wird regelmäßig in Tarifverträgen festgelegt, an die man sich anlehnen kann (siehe aber oben).

• **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 eineregelmäßige und vorbehaltlose 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 in der sechs Tage Woche 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. 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 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 die Befristung bei **Neueinstellungen** bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren erlaubt, d. h., wenn noch nie vorher mit demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Vertrag darf innerhalb dieses Zeitraumes bis zu dreimal verlängert werden.

Mit Arbeitnehmern, die älter als 52 Jahre sind, konnten nach der Regelung des § 14 Abs. 3 TzBefG unabhängig von den oben geschilderten Fällen befristete Arbeitsverträge geschlossen werden, sofern nicht mit einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (Urteil vom 22.11.2005 – C 144/04) ist diese Sonderregelung nicht mit europäischem Recht vereinbar. Noch vor der anstehenden Gesetzesänderung des § 14 Abs. 3 TzBefG durch den deutschen Gesetzgeber entsprechend den Vorgaben des EuGH, sind deutsche Gerichte gehalten die genannte Sonderregelung nicht anzuwenden. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses mit älteren Arbeitnehmern gelten derzeit die allgemeinen Grundsätze. 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 bzw. vorlegen lassen:

- Lohnsteuerkarte
- Sozialversicherungsausweis (Kopie anfertigen!)
- bei ausländischen Arbeitnehmern: Arbeitserlaubnis (siehe oben)
- Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers
- Mitteilung darüber, in welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer versichert ist.

Binnen zwei Wochen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anzumelden. Bei der ersten Einstellung eines Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber außerdem beim Arbeitsamt eine Betriebsnummer zu beantragen. Die Sozialversicherungsbeiträge (für Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) sind unter der vom Arbeitsamt erteilten Betriebsnummer an die Krankenkasse abzuführen, bei der der Arbeitnehmer versichert ist. Die Meldung an die Berufsgenossenschaft erfolgt einmal jährlich; Formulare für diese Anmeldung sind bei der zuständigen Berufsgenossenschaft erhältlich. Die für sie zuständige Berufsgenossenschaft erfahren sie beim Landesverband Südwestdeutschland der gewerblichen Berufsgenossenschaften in Heidelberg (Tel.: 06221/ 5233-0). Der Unternehmer hat der zuständigen Berufsgenossenschaft innerhalb einer Woche die Aufnahme des Geschäftsbetriebes anzuzeigen.