



GründerZeiten 15

Personal



02/2016

Gemeinsam stark

„Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser größtes Kapital“, ist von vielen Unternehmenslenkern zu hören. Eine systematische Personalplanung findet in neugegründeten kleinen und mittelgroßen Unternehmen eher selten statt. Sie geschieht oftmals spontan und wenig vorausschauend. Ein Grund dafür kann sein, dass angehende Unternehmerinnen und Unternehmer die Bedeutung ihres Personals zunächst unterschätzen: Sie verfügen über keine Personalstrategie und reduzieren die Personalarbeit auf Verwaltung und Abrechnung. Dazu kommt, dass Unternehmerinnen und Unternehmer neben dem Alltags- oder Kerngeschäft nur wenig Zeit für solche „Nebensächlichkeiten“ finden.

Rechtzeitig planen

Das Thema „Personalplanung“ stellt sich für viele Unternehmerinnen und Unternehmer erst, wenn Probleme auftreten. Wenn beispielsweise in der Wachstumsphase des Unternehmens der Personalbestand zu gering ist, um alle Aufträge bewältigen zu können. Oder Qualifikationen gefragt sind, die das Unternehmen nicht anzubieten hat. Die Personalplanung sollte rechtzeitig begonnen werden, um gutes Personal zu finden und dieses langfristig an das Unternehmen zu binden.

Wettbewerbsvorsprung sichern

Über qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verfügen ist heute ein entscheidender Wettbewerbsvorsprung. Die fachlichen Anforderungen steigen immer schneller. Der Wettbewerb um Fachkräfte wird in Zukunft härter. Eine vorausschauende Personalarbeit ist daher für die meisten Unternehmen überlebenswichtig.

Die drei Kernfragen des modernen Personalmanagements sind:

- ➔ Wie und wo findet man gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- ➔ Wie lassen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern?
- ➔ Wie kann man den Fachkräftebedarf eines Unternehmens für die Zukunft sichern?

Personalsuche

Empfehlungen eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/persönliche Kontakte

Persönliche Empfehlungen sind besonders hilfreich. Fragen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Ihren Bekannten- und Verwandtenkreis nach geeigneten Bewerbern. Nicht zu vergessen die sozialen Netzwerke, in denen man Kontakte knüpfen kann. Aber achten Sie darauf: Sie suchen einen zuverlässigen Arbeitnehmer mit ganz bestimmten Qualifikationen. Einem arbeitslosen Freund unter die Arme greifen zu wollen ist ehrenwert, reicht aber als Einstellungsgrund nicht aus.

Auswahl aus Auszubildenden, Leih-/Zeitarbeitern, internen Praktika

Auszubildende können Sie genau auf Ihre unternehmerischen Bedarfe hin schulen. Gute und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Sie zudem unter Praktikanten sowie Leih- oder Zeitarbeitern finden.

Inserate in Zeitungen und Fachzeitschriften

Geben Sie selbst eine Anzeige auf und/oder suchen Sie im bestehenden Angebot geeignete Bewerberinnen oder Bewerber aus. Informieren Sie sich, welche Lokalzeitungen, überregionale Zeitungen (für Führungspersonal, Spezialisten, Akademiker) oder Fachzeitschriften in Frage kommen. Je nach Qualifikation und Region sollten Sie das geeignete Printmedium auswählen.

Internet

Im Internet gibt es jede Menge Job-Börsen, meist spezialisiert nach bestimmten Berufsgruppen oder Branchen. Die Eingabe der Stellenangebote ist in der Regel kostenlos. Immer wichtiger wird die Veröffentlichung der Stellenangebote auf der firmeneigenen Homepage.

Private Stellenvermittlung

Erkundigen Sie sich nach privaten Stellenvermittlungen, die in Ihrer Branche tätig sind. Das Vermittlungshonorar, das von Ihnen zu zahlen ist, orientiert sich am Gehalt des zu vermittelnden Arbeitnehmers.

Arbeitsagentur

Der Kontakt zur Arbeitsagentur ist vor allem für Unternehmen interessant, die Stellen ausschreiben, für die ein Berufsabschluss nötig ist. Unternehmen können für die Suche die Jobbörse der Arbeitsagentur selbst durchsuchen oder sich an den Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur wenden. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung vermittelt ausländische Fachkräfte an deutsche Unternehmen.

Universitäten, Fachhochschulen

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

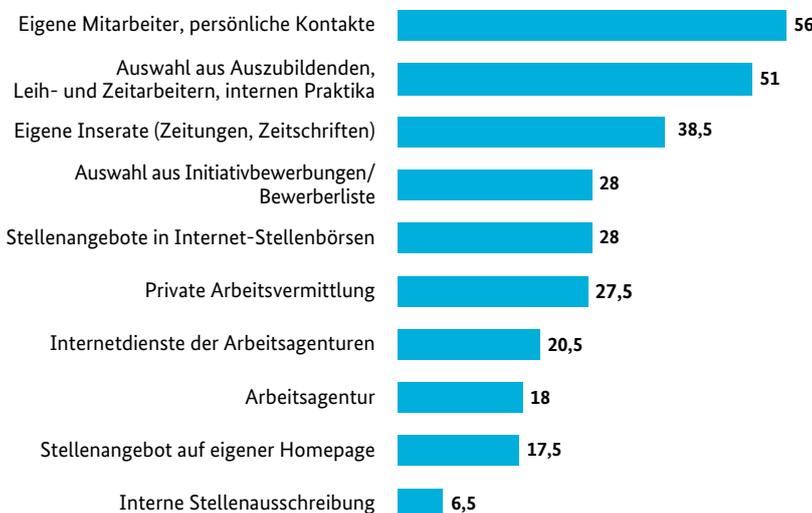


INFORMATION IM INTERNET

www.bmwi-unternehmensportal.de
Personalsuche

Stellenbesetzungen: Erfolgreiche Suchwege

Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 2014

Personalauswahl

Die Auswahl geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt in der Praxis häufig unsystematisch. Oder es werden dafür ungeeignete Verfahren eingesetzt. Dabei steht zur Diagnose von fachlicher und persönlicher Qualifikation eine Vielzahl von Methoden zur Verfügung. Diese Vielfalt ist auch erforderlich: Denn jedes Verfahren nähert sich der Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers auf eigene Art und Weise. Hier ein Überblick praxiserprobter Personalauswahlverfahren (die einzeln oder auch verknüpft eingesetzt werden können).

Analyse schriftlicher Bewerbungsunterlagen

Für wen? Fach- und Führungskräfte über alle Positionen, Auszubildende

Für was? Vorauswahl

Die schriftlichen Bewerbungsunterlagen dienen meist einer ersten Selektion. Um dabei Fehler zu vermeiden, sollte man die Schriftstücke systematisch nach bestimmten vorher festgelegten Anforderungskriterien sichten und prüfen.

Bewerbungsgespräch (Auswahlinterview)

Für wen? Fach- und Führungskräfte, Auszubildende

Für was? Persönliche Einschätzung der Bewerberin/des Bewerbers

Das Bewerbungsgespräch ist das klassische und häufigste Personalauswahlverfahren. Allerdings schneidet es auf dem wissenschaftlichen Prüfstand nicht so gut ab. So zeigt sich in empirischen Untersuchungen u. a. ein geringer Zusammenhang von Interviewurteil und späterem Berufserfolg. Die geringe Vorhersagegenauigkeit hat mehrere Gründe:

- ➔ Fehlen eines standardisierten, strukturierten Ablaufs
- ➔ Fehlen eines Anforderungsprofils
- ➔ Redeanteil der Interviewer ist meist höher als der der Bewerberinnen/Bewerber
- ➔ Urteil wird oft in den ersten drei bis vier Minuten gefällt

Strukturiertes Interview: Die Treffsicherheit bei Personalentscheidungen im Interview lässt sich durch eine standardisierte Planung und Durchführung wesentlich erhöhen. In einem „Strukturierten Interview“ stellt man allen Bewerbern dieselben Fragen, die sich exakt auf das Stellenprofil beziehen. Wichtiger Baustein eines solchen Strukturierten Interviews ist auch, dass geschulte Interviewer das Gespräch nach dem Vier-Augen-Prinzip führen (zwei Interviewer zur gleichen Zeit).

Assessment Center (AC)

Für wen? Interne und externe Bewerberinnen/Bewerber

Für was? Überprüfung spezieller Kompetenzen (fachlich, sozial usw.)



Beim AC handelt es sich um ein systematisches Auswahlverfahren, das in Unternehmen zunehmend großen Anklang findet. Bewerberinnen und Bewerber müssen dabei eine Reihe von Aufgaben bewältigen. Hintergrund für diese Aufgaben ist das Aufgaben- und Anforderungsprofil der zu besetzenden Position. Die Bewerberinnen und Bewerber werden über verschiedene Übungen hinweg von geschulten Beobachtern (z. B. zukünftige Vorgesetzte, Führungskräfte aus anderen Bereichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Personalbereich) beobachtet, die das registrierte Verhalten im Anschluss bewerten.

Das Gruppen-Auswahl-AC

Für wen? Auszubildende, Hochschulabsolventen, spezifische Zielgruppen, wie z. B. Vertriebsmitarbeiter

Für was? Überprüfung spezieller Kompetenzen (fachlich, sozial usw.)

Das Gruppen-Auswahl-AC dient in erster Linie der Auswahl von Auszubildenden und Hochschulabsolventen bei Neueinstellung. Dabei sollen sie sich in relevanten Anforderungssituationen der zu besetzenden Stelle bewähren. Je nach Ausgangssituation kommen verschiedene Varianten des AC in Frage.

Arbeitsproben

Für wen? Spezifische Zielgruppen, z. B. aus den kreativen Bereichen Marketing, Design, Architektur, Journalismus

Für was? Überprüfung der „Passgenauigkeit“ zum Unternehmen

Arbeitsproben können Nachweise oder Beschreibungen geleisteter Arbeit sein. Man erbittet sie häufig bei der Auswahl von Bewerbern im kreativen Bereich. Man kann Bewerberinnen und Bewerber im Anschluss an das Bewerbungsgespräch probeweise eine Aufgabe erledigen lassen.

Referenzen

Für wen? Besetzung höherwertiger Positionen

Für was? Absicherung der Einstellungsentscheidung

Die besten Adressen als Referenzgeber sind in der Regel die jetzigen oder ehemaligen direkten Vorgesetzten der Bewerberin/des Bewerbers, vorausgesetzt, sie/er gibt dafür ihr/sein Einverständnis.



INFORMATION IM INTERNET

➔ www.bmwi-unternehmensportal.de
Fragen im Bewerbungsgespräch

Was gehört in einen Arbeitsvertrag?



Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag formfrei. Auch ein mündlicher oder stillschweigend vereinbarter Vertrag gilt, sofern 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 Vertrages 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? Gibt es Nebenleistungen, z. B. Weihnachtsgratifikation? 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 sind ausgeschlossen.

Gehalts-/Lohnfortzahlung

- ☞ Es gilt im Krankheitsfall die gesetzliche Sechs-Wochen-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 Schadenersatzansprüche 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 usw. 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 Prozent 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 Schadenersatzansprüche 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.

Personalführung

Es ist nicht anders als in einer Fußballmannschaft: Elf gute Einzelspieler sind nicht automatisch ein gutes und erfolgreiches Team. Auf die Unternehmenssituation übertragen bedeutet das: Auch wenn man als Unternehmerin oder Unternehmer gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt hat, werden diese nicht zwingend immer gut arbeiten. Entscheidend ist, wie die Unternehmensleitung mit ihnen umgeht.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedanklich und emotional am Schicksal des Unternehmens beteiligen. Auf diese Weise werden Leistungsbereitschaft und Arbeitseffektivität gesteigert. Dazu gehören u. a.:

- ➔ Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ernst zu nehmen
- ➔ ihnen Handlungsfreiräume zu bieten
- ➔ ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben
- ➔ sie rechtzeitig und angemessen zu informieren
- ➔ ihre Ideen zu fördern
- ➔ für ein gutes Betriebsklima zu sorgen

Gemeinsam Ziele festlegen

Unternehmerinnen und Unternehmer sollten sich gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ziele stecken, 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

Festgelegte Ziele sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst eigenverantwortlich angehen. Ihnen Aufgaben in dieser Art zu übertragen, stellt hohe Ansprüche an Chefinnen und Chefs. Delegation bedeutet nicht nur, die Qualifikation und die Motivationslage jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters zu kennen. Zu einer erfolgreichen Delegation – also der Entlastung der Unternehmerin bzw. des Unternehmers von Aufgaben – gehört gleichzeitig auch, Verantwortung, Befugnisse und Kompetenzen zu übertragen. Das bedeutet: Als Unternehmerin oder Unternehmer muss man bereit sein, einen Teil der Richtlinienkompetenz und des „Herrschaftswissens“ abzugeben. Die Arbeitsergebnisse sollte die Unternehmensleitung gemeinsam mit den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überprüfen.

Selbstentfaltungsmöglichkeiten schaffen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich selbst am besten motivieren. Voraussetzung ist genügend Freiraum zur



Selbstentfaltung. Unternehmerinnen und Unternehmer sollten darum die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Belegschaft kennen, um sie entsprechend führen zu können. Dazu gehören auch Anerkennung bei guter Leistung und regelmäßige Mitarbeitergespräche.

Information und Transparenz

Gerade in Mitarbeitergesprächen sollten Unternehmerinnen und Unternehmer so offen und mitteilend wie möglich sein. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter muss ihre bzw. seine Tätigkeit im Rahmen des Ganzen, die Gründe und Bedeutung für bestimmte Anweisungen und Aufgaben verstehen.

Für Unternehmerinnen und Unternehmer bedeutet das in Mitarbeitergesprächen u. a., Gesprächsklappen zu beachten und zu meiden und die eigene (vielleicht dominante) Gesprächshaltung zu erkennen und sich ggf. zurückzunehmen. Sachlich zu bleiben, verständlich zu reden, aktiv zuzuhören, Feedback zu geben und einzufordern, die eigene Meinung zu sagen und zu erwarten, Absichten und Ziele zu klären und erklären und fair zu lenken: Dies alles sind Erfolg versprechende Hilfsmittel einer partnerschaftlichen Gesprächsführung.

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 eigenen Arbeitsbereich analysiert und beseitigt.

Betriebsklima

Wo mehrere Menschen tagtäglich mehrere Stunden zusammen sein müssen, sind Konflikte nicht auszuschließen. Zu einem guten Betriebsklima trägt (abgesehen von den üblichen „Stimmungsmachern“) bei, Konflikte zu erkennen, zu deuten, Konfliktursachen zu identifizieren und Lösungen zu finden. Konflikte nicht wahrzunehmen, nicht wahrhaben und lösen zu wollen, erhöht die Missstimmung aller Beteiligten. Dies führt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern letztlich zu Demotivation bei der Arbeit, im Extremfall zur „inneren Kündigung“.



INFORMATION IM INTERNET

➔ www.bmwi-unternehmensportal.de
Personal führen

Arbeitsverhältnisse

Seit 1. Januar 2015 beträgt der allgemeine gesetzliche Mindeststundenlohn 8,50 Euro. Anpassungen werden zum 1. Januar 2017 und danach alle zwei Jahre vorgenommen. Eine Übergangsregel vereinfacht den Einstieg in den Mindestlohn für alle Branchen, deren Löhne zurzeit deutlich unter dem Niveau von 8,50 Euro liegen.

Mini-Jobs bis 450 Euro monatlich

Verdient der Arbeitnehmer bis zu 450 Euro regelmäßig im Monat, muss er keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern erhält sein Arbeitsentgelt in der Regel brutto für netto. Die pauschalen Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung übernimmt der Arbeitgeber. Durch den Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde ergibt sich bei einem maximalen Arbeitsentgelt von 450 Euro eine maximale Arbeitszeit von 52,9 Stunden pro Monat. Laut Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber von Minijobbern verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. Weitere Informationen nebst einem Musterbogen zur Arbeitszeitaufzeichnung bietet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales an.

Niedriglohnjobs oder Midijobs (zwischen 450,01 und 850 Euro monatlich; Gleitzone)

Der Arbeitgeber zahlt die Hälfte des regulären Sozialversicherungsbeitrags. Der Arbeitnehmer ist versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung, zahlt aber nur einen verminderten Beitragssatz. Es besteht allerdings die Möglichkeit, den Beitrag zur Rentenversicherung dem tatsächlichen Arbeitsentgelt entsprechend aufzustocken. Hinzu kommt ein progressiv steigender Lohnsteuersatz, je nach Höhe des Lohns und der Lohnsteuerklasse.

Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung umfasst einen Zeitraum bis zu zwei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr (ab 1.1.2019: 50 Arbeitstage). Sie ist weder für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle.

Teilzeitarbeit

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmern besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Personen in Berufsbildung werden nicht mitgerechnet. Weitere Voraussetzung: Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate. Unter diesen Voraussetzungen darf der Arbeitgeber das Teilzeitgesuch des Arbeitnehmers nur aus betrieblichen Gründen (z. B. Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation, unverhältnismäßige Kosten) ablehnen.



Befristete Arbeitsverhältnisse

Ein Arbeitsvertrag kann auch nur für eine bestimmte Zeit abgeschlossen werden, allerdings nur dann, wenn dafür die Voraussetzungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gegeben sind.

- Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist möglich, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt: z. B. ein vorübergehender betrieblicher Bedarf (v. a. Kampagnen, Saisonarbeitsplätze), eine Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern oder bei Vertretung eines Arbeitnehmers, der z. B. wegen Elternzeit oder längerer Krankheit abwesend ist.
- Ohne sachlichen Grund ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf bis zu zwei Jahre möglich. In den ersten vier Jahren nach der Unternehmensgründung kann ein Arbeitsverhältnis sogar auf bis zu vier Jahre befristet werden. Das gilt allerdings nicht für Neugründungen, die aus einer rechtlichen Umstrukturierung eines bestehenden Unternehmens hervorgehen.
- Über 52-Jährige, die mindestens vier Monate arbeitslos oder in öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen waren, können bis zu fünf Jahre befristet eingestellt werden.

Nähere Informationen finden Sie im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG).

Vollzeitarbeitsverhältnis

Es handelt sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und beinhaltet die gesamte Arbeitszeit des Arbeitnehmers.

Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)

Bei der Arbeitnehmerüberlassung verleiht ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) an einen Dritten (Entleiher), um bei diesem zu arbeiten. Der Leiharbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis zum Verleiher. Der Entleiher zahlt dem Verleiher einen vereinbarten Stundensatz.



INFORMATION IM INTERNET

- www.existenzgruender.de
Personal
- www.bmas.de
Arbeitsrecht

Alles, was (Arbeits-)Recht ist

Sie finden hier eine Übersicht über die wichtigsten rechtlichen Vorschriften, die Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber beachten müssen. Dazu haben wir lediglich jeweils die wichtigsten Grundsätze aufgeführt. Detaillierte Informationen liefern die Merkblätter der IHKs vor Ort sowie die vollständigen Gesetzestexte im Internet. Im Zweifelsfall ist eine Rechtsberatung unerlässlich.

Arbeitszeit

Die werktägliche Arbeitszeit darf grundsätzlich nur acht Stunden betragen. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn durch entsprechenden Freizeitausgleich innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen eine durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden eingehalten wird.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Frankfurt am Main

Ruhepausen: Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden bis zu neun Stunden ist die Arbeit durch eine im Voraus festgelegte Ruhepause von mindestens 30 Minuten, und bei einer Arbeitszeit von mehr als insgesamt neun Stunden durch eine Ruhepause von 45 Minuten zu unterbrechen. Die Ruhepausen können jeweils in Zeitabschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Frankfurt am Main

Ruhezeiten: Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmer eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Eine Verkürzung um bis zu eine Stunde ist zulässig, wenn jede Verkürzung innerhalb von vier Wochen bzw. eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird: in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung möglich.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Frankfurt am Main

Bereitschaftsdienst, Arbeitsbereitschaft und Rufbereitschaft: Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft verlangen vom Arbeitnehmer, dass er sich an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufhalten muss, um spontan seine volle Arbeitstätigkeit aufnehmen zu können. Diese Zeit darf nicht als Ruhezeit berücksichtigt werden und ist zu vergüten. Bei Rufbereitschaft muss sich der Arbeitnehmer zwar zur Arbeit bereithalten; er kann dabei aber seinen Aufenthaltsort grundsätzlich frei bestimmen und wechseln. Die Rufbereitschaft ist keine Arbeitszeit. Nur die tatsächlich geleistete Arbeit gilt als Arbeitszeit.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Bonn/Rhein-Sieg

Sonn- und Feiertagsruhe: Bei der Festlegung der Arbeitszeit ist das Sonn- und Feiertagsrecht zu berücksichtigen, wonach Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis

24.00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen. Für bestimmte Branchen existieren jedoch Ausnahmestimmungen (z.B. Gaststätten, Hotels, Veranstaltungsgewerbe); in Bundes- und Landes-Rechtsverordnungen können weitere Ausnahmen geregelt sein.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Bonn/Rhein-Sieg

Elternzeit

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie mit einem Kind, für das ihnen die Personensorge zusteht, in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen. Dies gilt auch für Vollzeit-Pflegeeltern. Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres eines Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar.

Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG); Quelle: IHK Region Stuttgart

Familienpflegezeit

Zur Pflege von Familienangehörigen können Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, die wöchentliche Arbeitszeit bis zu einem Umfang von 15 Stunden wöchentlich für maximal 24 Monate zu verringern. Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer eine Aufstockung des Entgelts, die nach dem Ende der Familienpflegezeit wieder „abgearbeitet“ wird. Die Pflegebedürftigkeit muss nachgewiesen werden. Es besteht kein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Familienpflegezeit. Die KfW Bankengruppe stellt Arbeitgebern ein zinsloses Darlehen für die Aufstockung des Gehalts zur Verfügung.

Familienpflegezeitgesetz (FPFZG); Quelle: IHK Region Stuttgart





Jugendschutz

Die Beschäftigung von Kindern (bis zum 15. Geburtstag) und Jugendlichen, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist im Grundsatz verboten. Kinder ab dem 13. Geburtstag und Jugendliche (d. h. ab dem 15. Geburtstag, aber noch nicht 18 Jahre alt), die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, dürfen mit Einwilligung der Eltern stundenweise beschäftigt werden, soweit die Beschäftigung leicht und für sie geeignet ist.

Die Beschäftigung selbst mit leichten und geeigneten Arbeiten darf in ihrer Länge nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben in ihrer Länge nicht mehr als drei Stunden täglich, betragen. Die Arbeitszeit darf nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor und nicht während des Schulunterrichts liegen. Weiter gilt die 5-Tage-Woche und die Samstags-, Sonn- und Feiertagsruhe, so dass die wöchentliche Arbeitszeit auf 10 beziehungsweise 15 Stunden beschränkt ist.

Jugendliche dürfen – solange sie der Vollzeitschulpflicht unterliegen – im Kalenderjahr zusätzlich einer Beschäftigung in den Schulferien für höchstens vier Wochen nachgehen, jedoch höchstens 20 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG); Quelle: IHK Ostbrandenburg

Lohn und Gehalt

Grundsätzlich können Arbeitgeber und Bewerber die Höhe der Vergütung frei aushandeln. Das Ergebnis richtet sich danach, wie sehr Unternehmen und Bewerber am Abschluss eines Arbeitsvertrages interessiert sind und wie das Lohngefüge im Unternehmen aussieht. Allerdings ist seit 1. Januar 2015 als Untergrenze der gesetzliche, flächendeckende Mindestlohn im Sinne des Mindestlohngesetzes zu beachten.

Quelle: IHK Region Stuttgart

Feiertage

Arbeitgeber müssen ihren Arbeitnehmern für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dabei ist es gleichgültig, ob der Arbeitnehmer Teilzeit oder Vollzeit arbeitet oder ein sogenannter Minijobber ist. Der Anspruch besteht nur dann nicht, wenn Arbeitnehmer am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen der Arbeit unentschuldig fernbleiben.

Entgeltfortzahlungsgesetz; Quelle: IHK für München und Oberbayern

Krankheit

Arbeitnehmer und Auszubildende haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen. Der Anspruch besteht längstens bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht jedoch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Kleinbetriebe (unter 30 Arbeitnehmer, Auszubildende nicht mitgezählt) können einen Teil der fortgezählten Vergütung von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse erstattet bekommen.

Aufwendungsausgleichsgesetz (AufwendungsausgleichsG); Quelle: IHK Wuppertal-Solingen-Remscheid

Mutterschutz

Werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mehr als achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen unter 18 Jahren acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) beschäftigt werden, wobei Sonntage in die Doppelwoche eingerechnet werden. Nachtarbeit ist ab dem fünften Schwangerschaftsmonat in der Regel zwischen 20.00 und 6.00 Uhr verboten. Das grundsätzlich geltende Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit wird für eine Reihe von Tätigkeiten durchbrochen.

Mutterschutzgesetz (MutterschutzG); Quelle: Quelle: IHK Bonn/Rhein-Sieg

Urlaub

Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf einen jährlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen bei einer Sechstageswoche, bei einer Fünftageswoche auf 20 Werktage. Der Urlaub von Teilzeitkräften ist anteilig zu gewähren. Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals sechs Monate nach Arbeitsaufnahme.

Bundesurlaubsgesetz (BurlG); Quelle: Handelskammer Hamburg

Fachkräftesicherung

Gründerinnen, Gründer und Unternehmen haben zunehmend Probleme, Fachkräfte zu finden. Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele für diesen Zweck bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWi an.

Ausbildung

Die Ausbildung des eigenen Nachwuchses bietet ideale Möglichkeiten, Fachkräfte, die das Unternehmen benötigt, passgenau auszubilden. Bei vielen Jugendlichen finden sich dafür noch unentdeckte Talente. Immer häufiger bieten Unternehmen auch ein duales Studium an und sorgen so für ihren Führungskräfte nachwuchs.

Maßnahmen: Besondere Chancen, Interessenten und Talente zu entdecken, ergeben sich durch die Kooperation mit Schulen. Zudem fördern und moderieren viele IHKs und Handwerkskammern solche Kooperationen im Rahmen ihrer Maßnahmen zur Berufsorientierung.

Weiterbildung

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

Maßnahmen: Weiterbildung kann geschehen durch gezielte Kommunikation am Arbeitsplatz, durch planmäßige Unterweisungen in bestimmten Arbeitsabläufen (z. B. ITK), Lern- und Arbeitstandems oder Qualitätszirkel. Außerhalb des Arbeitsplatzes kommen Seminare oder Workshops in Betracht. Arbeitgeber können Weiterbildungsaktivitäten fördern: durch die Übernahme von Weiterbildungskosten, die Einrichtung von Lernzeitkonten oder auch virtuelle Lernplattformen im Unternehmen.

Frauen

Noch nie war der Anteil beruflich hochqualifizierter Frauen so hoch wie heute. Immer mehr Unternehmen unterschiedlicher Branchen stellen daher zunehmend weibliche Fachkräfte ein. Jedoch könnten weit mehr Frauen als bisher (wieder) in den Arbeitsprozess integriert werden. Viele Frauen würden auch lieber Voll- als Teilzeit arbeiten oder die Stundenzahl ihrer Teilzeittätigkeit erhöhen.

Maßnahmen: Die zukünftigen Mitarbeiterinnen erwarten von ihren Arbeitgebern die gleichen Chancen, wie sie den männlichen Kollegen eröffnet werden. Das gilt zum Beispiel für die Karriereöglichkeiten. Außerdem tragen immer noch vor allem Frauen die Verantwortung für die Familie und legen daher großen Wert auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie: beispielsweise durch Arbeitszeitflexibilisierung oder Telearbeit.

Fachkräfte aus dem Ausland

Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren ist zwar vergleichsweise aufwändig, kann aber sehr lohnend sein.

Maßnahmen: Stellenausschreibungen müssen auch im Ausland erfolgen. Damit die Zusammenarbeit mit ausländischen Arbeitnehmern „funktioniert“, müssen den heimischen Kolleginnen und Kollegen „Interkulturelle Kompetenzen“ vermittelt werden (z. B. Kenntnisse über Religion, das Verhältnis Männer-Frauen, Tabuthemen). Darüber hinaus sollte man für eine „Willkommenskultur“ im Unternehmen sorgen. Dazu gehört auch, dass Arbeitgeber Bewerber bei den Formalitäten unterstützen und Neuankömmlingen den Einstieg ins Alltagsleben erleichtern.

Menschen mit Behinderungen

Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Menschen zusätzlich einstellen, erhalten vom Integrationsamt eine finanzielle Unterstützung. Zur Zielgruppe gehören beispielsweise schwerbehinderte Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit einer geistigen oder seelischen Behinderung.

Maßnahmen: Möglich sind im Durchschnitt bis zu 600 Euro monatlich für die Dauer von bis zu fünf Jahren. Arbeitgeber, die einen zusätzlichen Ausbildungsplatz für schwerbehinderte Jugendliche schaffen, erhalten vom Integrationsamt eine Prämie von bis zu 3.000 Euro. Nach Abschluss der Ausbildung und Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis gibt es eine weitere Prämie von bis zu 5.000 Euro. Weitere Informationen geben die Integrationsämter.

Ältere Beschäftigte

Ältere Beschäftigte sind oft leistungsfähige und motivierte Fachkräfte, die mit ihrer langjährigen Erfahrung für ein Unternehmen besonders wertvoll sind. Ältere haben viele Stärken und Eigenschaften, die in Unternehmen gefragt sind, wie Erfahrungswissen, Zuverlässigkeit und Loyalität.

Maßnahmen: In Frage kommen hier beispielsweise eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit, eine Verbesserung der Balance zwischen Beruf und Privatleben, eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung Älterer, aber auch eine gezielte Rekrutierung von Älteren oder ein aktives Gesundheitsmanagement.



INFORMATION IM INTERNET

- ➔ www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de
- ➔ www.fachkraefte-offensive.de
- ➔ www.make-it-in-germany.com

Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern



Für Unternehmer, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen wollen, ist wichtig zu wissen:

1. **Staatsbürger aus einem EU-Mitgliedsland (oder einem der EWR-Staaten oder der Schweiz)** Personen aus EU-Mitgliedsstaaten oder den EWR-Staaten und der Schweiz benötigen keine Aufenthaltserlaubnis, wenn sie in Deutschland arbeiten wollen.
2. **Staatsbürger aus einem Nicht-EU-Staat** Staatsbürger aus einem Nicht-EU-Land, die nach Deutschland einreisen wollen, um hier eine Arbeit zu suchen, müssen einen Antrag auf einen Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung bei der zuständigen Auslandsvertretung der Bundesrepublik Deutschland stellen.

Flüchtlinge beschäftigen

Für Unternehmen, die Flüchtlingen eine Beschäftigung anbieten wollen, ist wichtig zu wissen, welchen aufenthaltsrechtlichen Status sie jeweils besitzen.

Asylberechtigte

Dabei handelt es sich um anerkannte Flüchtlinge, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde. Sie sind im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis und haben damit uneingeschränkten Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Asylbewerber und Geduldete beschäftigen

Asylbewerber besitzen eine Aufenthaltsgestattung. Das bedeutet, über den Asylantrag wurde noch nicht entschieden. Für sie gilt eine Wartezeit von drei Monaten, bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. Bei Flüchtlingen mit einer Duldung steht die Entscheidung bereits fest. Sie erhalten kein Asyl in Deutschland. Ihr Antrag wurde abgelehnt. Sie werden aber aus unterschiedlichen Gründen nicht abgeschoben. Auch für sie gilt die Wartezeit von drei Monaten.

Nach Ablauf der dreimonatigen Wartezeit kann die Ausländerbehörde eine Arbeitserlaubnis für eine konkrete Beschäftigung erteilen. Den Antrag auf Erteilung dieser Erlaubnis muss der Asylbewerber bzw. Flüchtling mit Duldung bei der Ausländerbehörde stellen. Der Antrag muss vor allem eine Beschreibung des konkreten Beschäftigungsangebots und die Höhe des Verdienstes enthalten. Die Ausländerbehörde leitet den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiter. Voraussetzung für die Erlaubnis ist „grünes Licht“ der Bundesagentur für Arbeit nach einer Vorrangprüfung und Beschäftigungsbedingungsprüfung.

Die Vorrangprüfung ist nicht erforderlich für

- Asylbewerber und Geduldete, die einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Ausbildungsabschluss in einem Mangelberuf haben. Diese Mangelberufe oder Engpassberufe sind in der sogenannten Positivliste der Bundesagentur für Arbeit www.arbeitsagentur.de zusammengefasst.
Beispiele: Berufe in der Elektrotechnik, Softwareentwicklung, Gesundheits- und Krankenpflege. Dies gilt nicht für Geduldete aus „sicheren Herkunftsstaaten“.
- Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU in einem Mangelberuf erfüllen. Dazu gehören eine abgeschlossene Ausbildung, ein fester Arbeitsvertrag und ein Mindestbruttoeinkommen. Dies liegt 2016 für Personen mit Hochschulabschluss bei 49.600 Euro, für Personen mit Hochschulabschluss in einem Mangelberuf (MINT, IT, Ärzte) bei 38.688 Euro. Hochqualifizierte Fachkräfte und Akademiker aus Drittstaaten außerhalb der EU können die Blaue Karte EU als vereinfachte befristete Arbeitsgenehmigung beantragen. Den Antrag müssen sie bei der zuständigen Ausländerbehörde stellen.
- eine befristete praktische Tätigkeit, die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich ist.
- Asylbewerber und Geduldete nach einem Aufenthalt von 15 Monaten in Deutschland.

Was heißt Vorrangprüfung?

Wenn sich ein Asylbewerber oder Geduldeter um einen Arbeitsplatz bewirbt, prüft die Arbeitsagentur, ob deutsche Arbeitnehmer, Staatsangehörige aus EU-/EWR-Ländern, der Schweiz oder andere Ausländer, die deutschen Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, für die Stelle zur Verfügung stehen. Gegebenenfalls vermittelt die Arbeitsagentur zunächst „bevorrechtigte“ Arbeitslose. Nur wenn der Arbeitgeber glaubhaft nachweisen kann, dass diese nicht für die Stelle geeignet sind, stimmt die Arbeitsagentur der Beschäftigung des Asylbewerbers oder Geduldeten zu. Sie informiert die Ausländerbehörde, die dann eine Arbeitserlaubnis erteilt. Gesetzlich geregelt ist die Vorrangprüfung in Aufenthaltsgesetz § 39.

➔ www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_39.html

Was heißt Beschäftigungsbedingungsprüfung?

Arbeitgeber müssen der Bundesagentur für Arbeit nachweisen, dass sie Stellenbewerber nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigen werden als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer (Arbeitszeit, Verdienst).

Finanzielle Hilfen der Bundesagentur für Arbeit

Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse können Arbeitgeber zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten, wenn sie Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit Vermittlungshemmnissen einstellen. Für ältere, behinderte oder schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden. Die Leistungen sind vor Abschluss des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in deren Bezirk die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ihren/seinen Wohnsitz hat.

Kurzarbeitergeld

Das konjunkturell bedingte Kurzarbeitergeld ermöglicht bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Kurzarbeitergeld wird gewährt, wenn in Betrieben oder Betriebsabteilungen die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit infolge wirtschaftlicher Ursachen oder eines unabwendbaren Ereignisses vorübergehend verkürzt wird.

Darüber hinaus gibt es das sogenannte Saison-Kurzarbeitergeld, das bei saisonalen Arbeitsausfällen im Winter im Baugewerbe gezahlt wird. Schließlich steht das Transferkurzarbeitergeld zur

Arbeitsplätze für behinderte Menschen

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen ausbilden und beschäftigen möchten, können sich von ihrem Integrationsamt Ansprechpartner/-innen für Beratung und Hilfe vor Ort benennen lassen.

Verfügung, das im Fall von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen eingesetzt werden kann. Es ermöglicht bei Auftragsmangel, seine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter z.B. weiterbilden zu lassen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Die Agenturen für Arbeit können unter bestimmten Voraussetzungen Ausbildungsbetriebe unterstützen, wenn sie z. B. förderungsbedürftige junge Menschen mit Sprach- und Bildungsdefiziten betrieblich ausbilden.



INFORMATION IM INTERNET

www.arbeitsagentur.de

Im Fall der Fälle: Kündigung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nicht nach Belieben „gefeuert“ werden. Sie genießen Kündigungsschutz.

- Durch das Kündigungsschutzgesetz sind allerdings nur Arbeitnehmer geschützt, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.
- Außerdem gibt es Sonderregelungen für Kleinbetriebe. Hier sind Arbeitnehmer in Betrieben, die nicht mehr als fünf Vollzeitbeschäftigte haben, vom Kündigungsschutz ausgenommen. In Betrieben, die nicht mehr als zehn Vollzeitbeschäftigte haben, sind die Arbeitnehmer vom Kündigungsschutz ausgenommen, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat. Bei der Berechnung der Zahl der Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse werden Auszubildende nicht eingerechnet. Teilzeitkräfte mit bis zu 20 Wochenarbeitsstunden werden nur zur Hälfte mitgezählt, Teilzeitkräfte mit bis zu 30 Wochenarbeitsstunden zu drei Vierteln. Diese Arbeitnehmer in Kleinbetrieben können – unter Einhaltung der Kündigungsfristen – jederzeit aus sachlichen Gründen (nicht willkürlichen oder diskriminierenden) ordentlich gekündigt werden.
- In allen anderen Unternehmen, die nicht zu den Kleinbetrieben gerechnet werden, ist eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen möglich. Eine Kündigung ist aber nur wirksam, wenn sie „sozial gerechtfertigt“ ist. Sie gilt als sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe bedingt ist, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen.
- **Achtung:** Einen besonderen Kündigungsschutz genießen Schwerbehinderte, werdende und junge Mütter und Arbeitnehmer in Elternzeit.
- Befristete Verträge müssen nicht gekündigt werden, sondern enden nach Ablauf der Frist – ohne jeden Kündigungsschutz.
- Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit einem besonderen, schwerwiegenden Grund möglich (Fristen beachten!).



INFORMATION IM INTERNET

www.gesetze-im-internet.de/Kündigungsschutzgesetz

Arbeitgeberpflichten

Anmeldung

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen Sie Ihre Beschäftigten bei der Krankenkasse zur Renten-, Kranken- (und damit Pflege-) und Arbeitslosenversicherung anmelden. Dazu kommt die Agentur für Arbeit (Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit) sowie die zuständige Berufsgenossenschaft (berufliche Unfallversicherung). Geringsfügig oder kurzfristig Beschäftigte müssen bei der Minijobzentrale gemeldet werden.

Gehalt

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber zahlen Sie Ihren Angestellten ein Bruttogehalt. Das besteht aus

- ➔ dem vereinbarten Nettogehalt
- ➔ dem Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung)
- ➔ der Lohnsteuer je nach Steuerklasse und Einkommen

Um festzustellen, wie hoch Ihre Gesamtbelastung für einzelne Beschäftigte ist, müssen Sie zum Bruttogehalt noch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge addieren.

Sozialversicherung

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber müssen Sie für Ihre Angestellten die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung berechnen und mit Hilfe eines Beitragsnachweises bei deren Krankenkasse melden und dorthin überweisen. Die Sozialversicherungsbeiträge tragen anteilig Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Ausnahmen gibt es bei Minijobs und Niedriglohnjobs. Die Krankenkassen bieten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein kostenfreies Internet-Tool an (sv.net), mit dem Meldungen zur Sozialversicherung, Beitragsnachweise sowie Entgeltbescheinigungen an die Krankenkassen übermittelt werden können.

Künstlersozialabgabe

Unternehmen, die den Absatz künstlerischer oder publizistischer Leistungen ermöglichen oder regelmäßig von Künstlern oder Publizisten erbrachte Werke oder Leistungen für das eigene Unternehmen nutzen (z. B. Werbeagenturen, Verlage, Galerien, Ausbildungseinrichtungen), müssen eine Künstlersozialabgabe an die Künstlersozialkasse abführen. Bei den Entgelten kann es sich um Honorare, Gagen, Lizenzen, Tantiemen, Ankaufpreise und andere Formen der Bezahlung handeln.

Gesundheitsvorsorge

Wenn Sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einstellen, müssen Sie Arbeitsstätten, Maschinen, Geräte, Anlagen usw. so einrichten und unterhalten sowie den gesamten Betrieb so organisieren, dass Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Dazu gehören Maßnahmen, die Unfälle bei der Arbeit und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhüten und eine angemessene Gestaltung der Arbeit ermöglichen.

Print- und Online-Informationen

Broschüren und Infoletter

Starthilfe – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit

Bestellmöglichkeiten

Bestelltelefon: 030 182722721

publikationen@bundesregierung.de

Download und Bestellfunktion:



www.existenzgruender.de

Internet

➔ www.bmwi.de

➔ www.existenzgruender.de

➔ www.existenzgruenderinnen.de

➔ www.kultur-kreativ-wirtschaft.de

➔ www.exist.de

➔ www.unternehmergeist-macht-schule.de

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für
Wirtschaft und Energie (BMWi)
Öffentlichkeitsarbeit
11019 Berlin
www.bmwi.de

Hinweise und Anregungen senden Sie bitte an:
gruenderzeiten@bmwi.de

Stand

Februar 2016

Druck

Bonifatius GmbH, Paderborn

Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

Bildnachweis

contrastwerkstatt (Titel), Jakub Jirsák (S. 3), kasto (S. 5), sebra (S. 7), Janina Dierks (S. 8 li. unten), williams87 (S. 10) – alle Fotolia; AzmanL (S. 6), sturti (S. 8 li. oben), PeopleImage (S. 8 re. oben), Yuri_Arcurs (S. 8 re. unten) – alle iStock;

Redaktion

PID Arbeiten für Wissenschaft und
Öffentlichkeit GbR, Berlin

Auflage
20.000



INFORMATION IM INTERNET

➔ www.bmwi-unternehmensportal.de
Anmeldungen

➔ www.dguv.de Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften)

➔ www.deutsche-rentenversicherung.de

➔ www.kuenstlersozialkasse.de