



GründerZeiten

Informationen zur Existenzgründung und -sicherung

Mittelstandspolitik, Existenzgründungen, Dienstleistungen

Nr. 15 Thema: Personal

Wie findet und führt man gute Mitarbeiter?

Die zwei Kernfragen modernen Personalmanagements sind:

- ▶ Wie und wo finde ich gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- ▶ Wie fördere ich meine Mitarbeiterinnen und 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 Einsatzbereich des Mitarbeiters steht 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 (Rollen-spiele, Gruppendiskussionen usw.); 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.

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Alles was (Arbeits-)Recht ist | 2 |
| Nicht vergessen: Sozialversicherung .. | 4 |
| Finanzielle Hilfen der Bundesagentur für Arbeit | 4 |
| Übersichten: | |
| Von Minijobs bis Niedriglohn-Jobs | I |
| Wirtschaft kurzfristig stärken | II |
| Kurzarbeitergeld | III |
| Was gehört in einen Arbeitsvertrag? .. | IV |
| Betriebliche Altersversorgung | 5 |
| Service für Arbeitgeber: sv.net | 5 |
| Erst leihen, dann einstellen: Personal-Service-Agenturen | 6 |
| Im Fall der Fälle: Kündigung | 7 |
| Mitarbeiter auf Zeit | 7 |
| Gehalt: Was zahlt der Arbeitgeber? .. | 8 |
| BMAS-Bürgertelefon | 8 |
| Arbeitsplätze für behinderte Menschen – Hilfen | 8 |
| Print- und Online-Informationen | 8 |

ten. 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.

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 beteiligen. Auf diese Weise werden 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. Wichtig für Mitarbeiter ist auch zu wissen, welche Anforderungen zukünftig im Unternehmen gestellt und 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 eigenen Arbeitsbereich analysiert und beseitigt.

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

Alles was (Arbeits-)Recht ist

Neu gegründete Unternehmen sind in der Regel nicht an Tarifverträge gebunden, es sei denn, sie sind bereits Mitglied eines Arbeitgeberverbands oder sie unterliegen einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag (z. B. im Baugewerbe, im Dachdecker-, Elektro-, Friseur-, Gebäudereinigerhandwerk, Wach- und Sicherheitsgewerbe). Tarifverträge sind ggf. vorrangig zu berücksichtigen. Ansonsten gelten folgende gesetzliche Arbeitsbedingungen:

► **Entgelt:** Es gibt (noch) keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Es gibt allerdings gesetzlich zwingende tarifliche Mindestlöhne im Geltungsbereich von Tarifverträgen, die vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt wurden oder kraft Rechtsverordnung nach § 1 Absatz 3a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle erfassten Arbeitsverhältnisse verbindlich sind (Beispiele: Baugewerbe, Dachdecker-, Gebäudereiniger-, Maler- und Lackiererhandwerk, Friseurhandwerk¹⁾). Wenn keine solche

Bindung eingreift, kann das Entgelt frei ausgehandelt werden. Eine Unterschreitung des orts- oder branchenüblichen Entgelts (das ist ggf. im Zweifel der Tariflohn) von mehr als 20 Prozent kann sittenwidrig und nichtig sein mit der Folge, dass das übliche Entgelt als vereinbart gilt und eingeklagt werden kann. Eine noch größere Unterschreitung des üblichen Entgelts kann als Lohnwucher strafbar sein (§ 291 Strafgesetzbuch).

► **Arbeitszeitdauer:** 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 (§ 3 Arbeitszeitgesetz, ArbZG). Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden am Werktag (Montag bis Samstag) müssen für evtl. Prüfungen durch Aufsichtsbehörden aufgezeichnet werden. Die Aufzeichnungen müssen zwei Jahre

aufbewahrt werden. Hat ein Arbeitnehmer mehrere Beschäftigungen, sind diese zusammenzurechnen.

► **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. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden.

► **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, -ende:** Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit können einseitig vom Arbeitgeber bestimmt und auch (mit Ankündigungsfristen) jederzeit geändert werden, wenn sie nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag

¹⁾ Das Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten und der nach Rechtsverordnung verbindlichen Tarifverträge ist im Internet verfügbar unter www.bmas.bund.de (im Suchfeld eingeben: Allgemeinverbindliche Tarifverträge).

festgelegt werden (was sich aus Gründen der Flexibilität nicht empfiehlt).

► **Sonn- und Feiertagsruhe:** Sie muss generell eingehalten werden. Für bestimmte Tätigkeiten sieht § 10 ArbZG Ausnahmen vor (z. B. Gaststätten, Hotels, Veranstaltungsgewerbe); in Bundes- und Landes-Rechtsverordnungen können weitere Ausnahmen geregelt sein, die Aufsichtsbehörden können weitere Einzelfallausnahmen zulassen. Mindestens 15 Sonntage müssen beschäftigungsfrei bleiben (durch Tarifvertrag darf die Zahl weiter reduziert werden). Es müssen Ersatzruhetage gewährt werden, für Sonntagsarbeit innerhalb der nächsten zwei Wochen, für Arbeit an einem Wochen-Feiertag innerhalb der nächsten acht Wochen.

► **Erholungsurlaub:** Arbeitnehmer und Auszubildende haben (mindestens) Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (24 Werktage pro Kalenderjahr einschließlich Samstagen, ohne Sonn- und Feiertage), sobald das Beschäftigungsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat, im laufenden Kalenderjahr allerdings nur anteilig $\frac{1}{12}$ pro Monat. 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).

► **Arbeitsfreie gesetzliche Feiertage:** Fällt ein planmäßiger Arbeitstag wegen eines gesetzlichen Feiertags aus, muß für diesen Tag das Entgelt regulär fortgezahlt werden (§ 2 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz).

► **Krankheitsfall:** Arbeitnehmer und Auszubildende haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von bis zu sechs Wochen, soweit das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis schon länger als vier Wochen besteht. Kleinbetriebe (unter 30 Arbeitnehmer, Auszubildende nicht mitgezählt) erhalten 80 Prozent der fortgezählten Vergütung für Auszubildende von der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse erstattet (§ 1 AufwendungsausgleichsG).

► **Arbeitsschutzbestimmungen:** Das Arbeitsschutzgesetz enthält Grundvorschriften für die Beschäftigten in allen Tätigkeitsbereichen. Je nach Arbeitssituation und Branche gelten darüber hinaus weitere Arbeitsschutzvorschriften (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Gefahrstoffverordnung und Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Nähere Informationen geben die Arbeitsschutzbehörden der Länder, die Berufsgenossenschaften und die örtliche IHK und HWK.

► **Schutz für werdende Mütter, Wöchnerinnen und stillende Mütter:** Sechs Wochen vor der Geburt dürfen Schwangere nur mit ihrer ausdrücklichen, jederzeit widerruflichen Einwilligung beschäftigt werden. Vor diesem Zeitraum gelten ggf. individuelle Beschäftigungsverbote, soweit sie ärztlich angeordnet werden. Schwangere dürfen generell nicht mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten betraut werden (vgl. dazu den Katalog in § 4 sowie Arbeitszeitregelungen § 8 MutterschutzG). Nach der Entbindung besteht ein achtwöchiges, bei Früh- oder Mehrlingsgeburt ein zwölfwöchiges absolutes Beschäftigungsverbot. Während der Beschäftigungsverbotszeiten ist das Entgelt ggf. unter Anrechnung von Versicherungsleistungen fortzuzahlen. Nach der Geburt sind Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld zu zahlen. Diese Aufwendungen erhält der Arbeitgeber von der Krankenkasse erstattet (§ 1 AufwendungsausgleichsG).

► **Elternzeit:** Arbeitnehmer, die als Sorgeberechtigte ein Kleinkind betreuen, haben Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit, sog. Elternzeit (§ 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG). Der Anspruch muss sieben Wochen im Voraus angekündigt werden. Sind mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt, besteht während der Elternzeit wahlweise auch Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung. Er besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes bzw. bis zu drei Jahre nach dessen Adoption. Bis zu zwölf Monate können auch bis zur Vollendung des achten Lebensjahres mit Zustimmung des Arbeitgebers in Anspruch genommen werden.

► **Schwerbehinderte Arbeitnehmer:** Arbeitgeber mit ständig mehr als 20 Arbeitnehmern (beachte § 73 SGB IX: Teilzeitkräfte zählen erst ab 18 Wochenstunden) müssen fünf Prozent der Arbeits- und Ausbildungsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen; sonst ist (je nach Unterschreiten der Pflichtquote) eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Diskriminierungen sind selbstverständlich verboten (siehe AGG). Kündigungen sind nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamts wirksam.

► **Allgemeiner Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung (Teilzeit):** In Betrieben mit ständig mehr als 15 Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) können Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, die Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit verlangen. Der Anspruch muss drei Monate im Voraus geltend gemacht werden. Er kann aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden (wesentliche Beeinträchtigung der Arbeitsorganisation, unverhältnismäßige Kosten o. Ä.; siehe § 8 Abs. 4 TzBfG). Wird er nicht binnen eines Monats schriftlich abgelehnt, gilt er als bewilligt. Mit einer Ankündigungsfrist von einem Monat kann der Arbeitgeber die einmal festgelegte Verteilung der Arbeitszeit ändern, wenn das betriebliche Interesse die Interessen des Arbeitnehmers erheblich überwiegt.

► **Allgemeiner Gleichbehandlungsanspruch:** Im Arbeitsrecht sind ungerechtfertigte Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht erst seit Erlass des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verboten. Unterschiedliche Behandlung ist nach wie vor erlaubt, soweit sie sachlich geboten ist (siehe §§ 8–10 AGG). Das AGG bringt vor allem eine ausführliche Regelung von Einzelheiten, die die Durchsetzung von Ansprüchen wegen Diskriminierung erleichtern. Auch Stellenausschreibungen und Begründungen für Bewerbungs-Absagen dürfen nicht diskriminierend sein, sonst droht Schadenersatzpflicht!

► **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.

Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten

Wegen geltender Anwerbestopps 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. für türkische Staatsangehörige):

► **Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung:** Ausländer aus einem Nicht-EU-Staat benötigen für eine Erwerbstätigkeit in Deutschland einen entsprechenden Aufenthaltstitel. Dieser kann auf Antrag unter Vorlage der Arbeitspapiere und nach Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden, wenn die Voraussetzungen des § 39 AufenthG, insbesondere Absätze 2 bis 5, erfüllt sind. Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten werden nur aufgrund spezieller, insbesondere sprachlicher und beruflicher Qualifikationen zugelassen, sofern der Arbeitsplatz nicht durch einen inländischen Bewerber oder einen Bewerber aus einem EU-Staat besetzt werden kann. Für besonders qualifizierte Bewerber aus Nicht-EU-Staaten wird die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit dabei höchstens für den Zeitraum der vorgesehenen Beschäftigungsdauer erteilt.

► **Beschäftigungsverfahrenverordnung:** Für bereits legal in Deutschland lebende Ausländer sind die Anforderungen zur Erlangung einer Arbeitserlaubnis geringer.

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.

Quellen: RA Götz-Georg v. Randow, RA Jens Koehn

Nicht vergessen: Sozialversicherung

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 grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen. Folgende Ausnahmen gibt es:

- Die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte zahlt ausschließlich der Arbeitgeber (s. Übersicht I).
- Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung haben 0,9 Beitragssatzpunkte allein aufzubringen (Beitragsabführung durch den Arbeitgeber).
- In der Pflegeversicherung haben kinderlose Arbeitnehmer nach Vervollendung ihres 23. Lebensjahres einen Bei-

tragszuschlag von 0,25 Prozent zu zahlen (Beitragsabführung durch den Arbeitgeber).

► In Sachsen beträgt der Arbeitgeberanteil zur Pflegeversicherung anstatt 0,975 Prozent nur 0,475 Prozent.

Die Höhe der Beitragssätze entspricht einem festgelegten Prozentanteil des Bruttoentgelts. Beitragssätze (Stand 01.01.2009):

- Krankenversicherung: 15,5 Prozent
- Pflegeversicherung: 1,95 Prozent; für Kinderlose 2,20 Prozent
- Rentenversicherung: 19,9 Prozent
- Arbeitslosenversicherung: 2,8 Prozent

Ihr Arbeitnehmer muss Ihnen die folgenden Unterlagen vorlegen:

- Mitgliedsbescheinigung seiner Krankenkasse

Fortsetzung auf Seite 5

Finanzielle Hilfen der Bundesagentur für Arbeit

Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse erhalten Arbeitgeber, wenn sie Personen mit Vermittlungshemmnissen, arbeitslose Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben oder jüngere Arbeitslose, die bei Aufnahme der Beschäftigung das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einstellen. Die Leistungen sind vor Abschluss des Arbeitsvertrages bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in deren Bezirk der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat.

Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Bundesagentur für Arbeit nach dem Sozialgesetzbuch III. Es 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.

Neben dem konjunkturell bedingten Kurzarbeitergeld gibt es zum einen das so genannte Saison-Kurzarbeitergeld, das bei saisonalen Arbeitsausfällen im Winter im Baugewerbe gezahlt wird. Darüber hinaus gibt es das Transferkurzarbeitergeld, das im Fall von betrieblichen Restrukturierungsmaßnahmen eingesetzt werden kann.

Ausbildungshilfen

Die Agenturen für Arbeit können unter bestimmten Voraussetzungen Ausbildungsbetriebe unterstützen, wenn sie förderungsbedürftige junge Menschen betrieblich ausbilden.

Transferleistungen

Transfermaßnahmen sind arbeitsmarktlich zweckmäßige Maßnahmen zur Eingliederung von Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Von Minijobs bis Niedriglohn-Jobs

Minijobs

oder auch 400-Euro-Jobs oder auch geringfügige Beschäftigung

Sozialabgaben:

Der Arbeitnehmer (AN) zahlt keine Sozialabgaben. Er kann aber die vom Arbeitgeber (AG) zu zahlende Pauschale zur gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig aufstocken und so einen Rentenanspruch erwerben.

- ▶ Der AN ist über die Berufsgenossenschaft unfallversichert.
- ▶ Der AG zahlt vom Lohn 30 Prozent Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung, davon 15 Prozent Rentenversicherung, 13 Prozent Krankenversicherung und zwei Prozent pauschale Lohnsteuer. Diese zwei Prozent pauschale Lohnsteuer können auch auf den AN umgelegt werden. Der AN ist jedoch durch diese Pauschalbeiträge nicht eigenständig krankenversichert. Allerdings ist hier auch die Besteuerung nach den Merkmalen der individuellen Lohnsteuerklasse des AN möglich.
Meldestelle: die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (s.u.). Für Privathaushalte gelten andere Abgaben zur Sozialversicherung.
- ▶ Kleinbetriebe mit bis zu 30 Mitarbeitern zahlen zusätzlich 0,1 Prozent Umlage UI zur Lohnfortzahlung für Krankheit und Kuren an die Minijob-Zentrale. Der AN hat vom ersten bis einschließlich 42. Krankheitstag Anspruch auf hundertprozentige Lohnfortzahlung, wenn das Arbeitsverhältnis schon mindestens vier Wochen bestanden hat. Der AG erhält dazu von der Umlagekasse auf Antrag 80 Prozent des fortgezählten Entgelts sowie die vom AG zu tragenden Beitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. 20 Prozent muss er aus Eigenmitteln finanzieren.
- ▶ Mehrere geringfügige Beschäftigungen (400-Euro-Jobs) werden vom Sozialversicherungsrecht her zusammenaddiert. Übt der AN mehrere Minijobs aus und liegt das Gesamteinkommen zwischen 400,01 und 800,00 Euro, handelt es sich um eine Beschäftigung im Bereich der Gleitzone. Liegt das Gesamteinkommen über 800,00 Euro, gilt die reguläre Versicherungspflicht sowohl für den AG als auch für den AN.
- ▶ AN dürfen neben ihrer hauptberuflichen, sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit einen Minijob abgabenfrei ausüben.

Kurzfristige Minijobs

- ▶ Für Minijobs bis zur Dauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr zahlen weder der AN noch der AG Sozialversicherungsbeiträge.
- ▶ Der AG hat die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen pauschal mit 25 Prozent zu versteuern, andernfalls Abwicklung über Steuerkarte.

Beschäftigungen im Bereich der Gleitzone

für AN, die 400,01 bis 800 Euro monatlich verdienen

- ▶ Sozialabgaben: Der AG zahlt den regulären Sozialversicherungsbeitrag von ca. 21 Prozent. Der AN zahlt einen progressiv steigenden Beitrag, und zwar je nach Höhe des Lohns: ca. neun Prozent bei einem Verdienst von 400,01 Euro bzw. 21 Prozent bei 800 Euro.
- ▶ Der AN zahlt je nach Lohnsteuerklasse den entsprechenden Lohnsteuersatz.

Weitere Informationen: Servicetelefon der Minijob-Zentrale: Tel. 01801 200504, www.minijob-zentrale.de

Kombilohn

- ▶ Niedriger Lohn, der mit einem staatlichen Zuschuss (z. B. der Bundesagentur für Arbeit) kombiniert ist. Ziel einer derartigen Lohnsubventionierung ist, den Abstand zwischen Arbeitslosengeld II und unteren Einkommensgruppen zu vergrößern und damit einen Anreiz zur Aufnahme einer Beschäftigung zu bieten.

Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Agentur für Arbeit vor Ort.

Wirtschaft kurzfristig stärken

Um einem Übergreifen der Finanzmarktkrise und der internationalen Konjunkturabschwächung auf die gesamte Wirtschaft so weit wie möglich entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen beschlossen. Gleichzeitig geht es darum, die Krise kurzfristig zu meistern und die Perspektiven für die wirtschaftliche Entwicklung langfristig zu verbessern. Die einzelnen Maßnahmen sind in den Konjunkturpaketen I (Beschäftigungssicherung durch Wachstumsstärkung) und II (Pakt für Beschäftigung und Stabilität in Deutschland) gebündelt. Ein Ziel: Arbeitsplätze sichern.

Arbeitsplätze sichern

Eine verstärkte aktive Arbeitsmarktpolitik sichert Arbeitsplätze durch:

- ▶ mehr Angebote zur Qualifizierung und Weiterbildung
- ▶ Einrichtung von 5.000 zusätzlichen Vermittlerstellen, um die Vermittlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbessern, die sich in der Kündigungsphase befinden (Job-to-Job-Vermittlung). Ziel der Maßnahme ist es, ihnen möglichst frühzeitig – also am besten noch vor Eintritt in die Arbeitslosigkeit – ein qualifiziertes Vermittlungsgespräch anzubieten.
- ▶ eine attraktivere Regelung des Kurzarbeitergelds
- ▶ Festschreibung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung bis Ende 2010 auf 2,8 Prozent

Qualifizierung und Weiterbildung für Beschäftigte

Durch finanzielle Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit und mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds können Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortbilden und qualifizieren. Die Bundesagentur für Arbeit bietet unterschiedliche, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Förderprogramme an und beteiligt sich an den Weiterbildungskosten.

Fördermöglichkeiten für Beschäftigte

Das bisher auf die Zielgruppen „Ungelernte und ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen“ ausgelegte Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit hat zum Ziel, diesen Beschäftigten Weiterbildungen durch Förderleistungen zu ermöglichen – und zwar bevor Kurzarbeit und Entlassungen ein Thema werden. Ziel ist es, durch Qualifizierungsmaßnahmen die beruflichen Kompetenzen der Beschäftigten zu erhöhen und auf diese Weise auf längere Sicht Entlassungen zu verhindern.

Neu ist 2009 und 2010: Im Rahmen von WeGebAU können zukünftig Qualifizierungskosten für alle Beschäftigten unabhängig von Alter und Betriebsgröße übernommen werden. Dies gilt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Berufsabschluss oder mit öffentlichen Mitteln geförderte Weiterbildung vier Jahre oder länger zurückliegt.

Zusätzlich stellt die Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2009 und 2010 für die Wiedereinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Leiharbeit Zuschüsse zur Qualifizierung aus ihrem Haushalt zur Verfügung. Auch hier werden die notwendigen Qualifizierungskosten übernommen.

Fördermöglichkeiten für Beschäftigte in Kurzarbeit

In den Jahren 2009 und 2010 können alle in Kurzarbeit befindlichen Beschäftigten von ihren Arbeitgebern weiterqualifiziert werden. Die Bundesagentur beteiligt sich in diesem Fall nicht nur an den Weiterbildungskosten. Auf Antrag des Arbeitgebers können sogar die vollen Sozialversicherungsbeiträge für die Zeiten der Qualifizierung während der Kurzarbeit erstattet werden.

Bereits Ende 2008 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass auch für Bezieherinnen und Bezieher von konjunkturellem Kurzarbeitergeld und von Saison-Kurzarbeitergeld die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden kann.

Bisher galt dies nur für Bezieherinnen und Bezieher von Transferkurzarbeitergeld. Die Bundesregierung legt zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit hierzu für die Jahre 2009 und 2010 ein vom Europäischen Sozialfonds (ESF) ko-finanziertes Programm auf, dessen Durchführung bei der Bundesagentur für Arbeit liegt.

Für die Unternehmen und ihre Beschäftigten bedeutet dies: Die Bundesagentur für Arbeit beteiligt sich an den Weiterbildungskosten während der Zeiten von Kurzarbeit. Die konkrete Höhe liegt zwischen 25 und 80 Prozent der übernahmefähigen Kosten und richtet sich nach Art der Qualifizierung, der Betriebsgröße und der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld ermöglicht bei vorübergehendem Arbeitsausfall die Weiterbeschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (siehe S. 4).

Vorteile für Arbeitgeber

- ▶ Durch Vereinbarung von Kurzarbeit bleiben die von Arbeitsausfällen betroffenen Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt. Ihre Kompetenzen und ihr Know-how gehen dem Betrieb nicht verloren.
- ▶ Durch die Weiterbeschäftigung bleiben eingespielte Belegschaften zusammen und die Beschäftigtenstruktur im Betrieb erhalten. Motivation und Betriebsreue der Mitarbeiter werden gefördert, weil der Arbeitgeber versucht, Auftragsrückgänge ohne Kündigungen zu lösen.
- ▶ Mit Kurzarbeit können kurzfristige Produktionsschwankungen flexibel bewältigt und der Arbeitsausfall den betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden.
- ▶ Bei einer Verbesserung der Auftragslage kann die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur Vollarbeitszeit übergegangen werden. Die Ausfallzeiten sind daher meist geringer als bei Entlassungen.
- ▶ Mithilfe von Kurzarbeit lassen sich arbeitsrechtliche Streitigkeiten vermeiden.
- ▶ Kurzarbeit kann im Vergleich zu Entlassungen Kosten sparen. Ein Fortbestand der Arbeitsverhältnisse kann günstiger sein als die Kosten für Kündigungen plus späterer Aufwendungen für Einstellungsverfahren, Einarbeitung und Qualifizierung von neuen Mitarbeitern.
- ▶ Ein Festhalten an den Beschäftigten vermeidet bei verbesserter Auftragslage die Schwierigkeiten, die mit der Rekrutierung neuer Mitarbeiter (Stichwort: Fachkräftemangel) verbunden sind.
- ▶ Die Zeit der Kurzarbeit kann für Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten genutzt werden. Unternehmen und Betriebe können gestärkt aus der Krise hervorgehen und ihre Position im Wettbewerb mit der Konkurrenz mittel- bis langfristig verbessern.

Vorteile für Arbeitnehmer

- ▶ Der Arbeitsplatz bleibt erhalten. Entlassung und Arbeitslosigkeit mit allen negativen Folgen für das Einkommen und die Teilhabechancen der Beschäftigten und ihrer Familien können verhindert werden.
- ▶ Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind weiterhin sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihnen bleibt eine soziale Absicherung auf hohem Niveau erhalten.
- ▶ Da das Arbeitsaufkommen während Kurzarbeit meist nicht komplett ausfällt, erzielen die Beschäftigten weiterhin ein (reduziertes) Erwerbseinkommen. Das Gesamteinkommen aus Arbeitsentgelt und Kurzarbeitergeld liegt meist höher als das Arbeitslosengeld I.
- ▶ Durch die Weiterbeschäftigung können die Beschäftigten ihre Qualifikationen und Kompetenzen erhalten und sogar ausbauen, wenn die Phase der Kurzarbeit für eine Weiterbildung genutzt wird. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen kann von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

Was ist neu am Kurzarbeitergeld?

Neu ab 01. Januar 2009 ist, dass die Bezugsfrist von konjunkturellem Kurzarbeitergeld auf 18 Monate verlängert wurde. Die Regelung gilt für alle Beschäftigten, deren Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis zum 31. Dezember 2009 entsteht; also auch für diejenigen, die bereits im Jahr 2008 mit Kurzarbeit begonnen haben und diese 2009 fortsetzen.

Im Rahmen des Konjunkturpakets II wurden folgende weitere Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Sie gelten rückwirkend ab 01. Februar 2009:

- ▶ Die Agenturen für Arbeit erstatten die Hälfte der Beiträge zur Sozialversicherung, die auf die Kurzarbeit entfallen. Damit werden die Unternehmen noch weiter entlastet. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich während der Kurzarbeit weiterbilden, können für diese Zeiten die Beiträge zur Sozialversicherung sogar zu 100 Prozent übernommen werden. Diese Regelungen gelten befristet bis Ende 2010.
- ▶ Arbeitszeitkonten müssen vor Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erst ins Minus gebracht werden. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.
- ▶ Ab dem 01. Januar 2008 durchgeführte vorübergehende Änderungen der Arbeitszeit aufgrund von Beschäftigungssicherungsvereinbarungen wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.
- ▶ Die Kurzarbeit kann nun auch uneingeschränkt für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beantragt werden. Diese Regelung gilt befristet bis Ende 2010.
- ▶ Zudem werden Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit umfangreich gefördert.

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 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? 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.

Fortsetzung von Seite 4

- ▶ Sozialversicherungsausweis (enthält u. a. die Versicherungsnummer)

Als Arbeitgeber müssen Sie für folgende Sachverhalte der Einzugsstelle (Krankenkasse oder Minijob-Zentrale) Meldungen abgeben:

- ▶ Aufnahme, Beendigung, Unterbrechung und Änderung des Beschäftigungsverhältnisses
- ▶ Änderung im Versicherungsverhältnis
- ▶ Änderung der persönlichen Verhältnisse und
- ▶ Ablauf eines Kalenderjahres

Die Meldungen und Beitragsnachweise zur Sozialversicherung sind der Einzugsstelle elektronisch per Internet zu übermitteln. Bei Bedarf kann die maschinelle Ausfüllhilfe „sv.net“ verwendet werden (s. Infokasten).

Geringfügig Beschäftigte bzw. Minijobs und Gleitzone

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt. Darüber hinaus ist der Beitragsanteil für Arbeitnehmer, die mit ihrem monatlichen Arbeitsentgelt in der Gleitzone von 400,01 Euro bis 800,00 Euro liegen, reduziert. Informationen dazu erhalten Sie in der Übersicht auf Seite I.

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

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“: Übersicht Seite I

Studenten

In der Rentenversicherung sind Studenten nur versicherungsfrei, wenn ihre Beschäftigung geringfügig ist (siehe „geringfügig Beschäftigte“).

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

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

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 (1,3 Prozent des Brutto-

Service für Arbeitgeber: sv.net

Die Krankenkassen bieten Arbeitgebern ein kostenfreies Computerprogramm an. Mit sv.net können Meldungen zur Sozialversicherung, Beitragsnachweise sowie Entgeltbescheinigungen erstellt und verschlüsselt über das Internet 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.

Weitere Informationen:

www.itsg.de/svnet

lohnes im Durchschnitt aller Branchen und Gefahrklassen) trägt allein das Unternehmen. Darüber hinaus kann sich auch der Unternehmer freiwillig bei einer BG gegen das Risiko von Arbeitsunfällen versichern, wenn er nicht schon ohnehin gesetzlich oder durch die BG-Satzung pflichtversichert ist. Die Adresse der zuständigen BG erhält der Existenzgründer bei seiner Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer. Neben dem Risiko eines Arbeitsunfalls decken die Berufsgenossenschaften auch das Risiko eines Wegeunfalls – auf dem Weg zur Arbeit beziehungsweise zurück – und einer Berufskrankheit ab. Außerdem kümmern sie sich um alle Aspekte der Arbeitssicherheit und -gesundheit und beraten und überwachen sämtliche Betriebe. Der technische Aufsichtsdienst der zuständigen BG berät Existenzgründer kostenlos zu allen Aspekten der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz – z. B. 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.

Harald Janas, Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Betriebliche Altersversorgung

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 und Erfolgsbeteiligungen ist als bAV-Maßnahme gerade auch für junge und kleine Unternehmen von besonderer Bedeutung. Der Arbeitgeber **kann** diese Form der Altersvorsorge mithilfe einer Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse oder Direktzusage anbieten. **Durch die richtige Auswahl** lassen sich Kosten, Verwaltungsaufwand und Haftung begrenzen.

Quelle: Deutscher Versicherungs-Schutzverband (DVS), Bonn

Erst leihen, dann einstellen: Personal-Service-Agenturen (PSA)

Die PSA sind Bestandteil des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, einem Teil der sogenannten Hartz-Gesetze. Bei den PSA handelt es sich um Zeitarbeitsunternehmen, die im Rahmen von Ausschreibungen von den Agenturen für Arbeit beauftragt werden. Kommen auch nach erneuter Ausschreibung keine PSA-Verträge zustande, kann sich die Agentur für Arbeit an Verleihunternehmen beteiligen. Ist dies ebenfalls nicht möglich, kann die Agentur für Arbeit eine eigene PSA gründen. Nicht in jedem Agenturbezirk muss es eine PSA geben.

Aufgabe der Personal-Service-Agenturen

Ziel der PSA ist es, Arbeitslose über Leih- bzw. Zeitarbeit den Einstieg in ein festes Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern. Ihre Hauptaufgabe ist der Verleih ihrer Beschäftigten an Unternehmen. Die PSA stellen ausschließlich Arbeitslose ein, die von der Agentur für Arbeit

vorgeschlagen werden. Die PSA muss eine organisatorisch und gegebenenfalls rechtlich eigenständige Einheit im Bezirk der jeweiligen Agentur für Arbeit sein. Es gibt also beispielsweise im gleichen Unternehmen ein Nebeneinander von vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung (organisatorische Einheit PSA) und herkömmlicher gewerblicher Verleihfähigkeit.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Arbeitsloser

Es handelt sich dabei um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse über eine Dauer von mindestens neun Monaten. Sie soll im Regelfall zwölf Monate nicht übersteigen. Die PSA darf einen von der Arbeitsagentur vorgeschlagenen Bewerber auch ablehnen. Die Ablehnung muss begründet werden. Die Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts müssen sich nach einem Tarifvertrag für Arbeitnehmerüberlassung richten. Bewerber für die Einrichtung einer Personal-

Service-Agentur (PSA) können die Texte der Tarifverträge für Zeitarbeitsunternehmen unter info@bmwi.bund.de anfordern. Dabei ist anzugeben: Referat IIIA3, Anforderung Zeitarbeits-Tarifverträge.

Ziel: festes Beschäftigungsverhältnis

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 verleihfreien 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 ist das Honorar für die PSA.

Vorteile für den Arbeitgeber:

Personal-Service-Agenturen 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 kennenzulernen, bevor sie sie in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernehmen. Arbeitgeber zahlen lediglich ein Honorar an die PSA, eine Lohnbuchhaltung ist nicht notwendig.

Stellenbesetzungen: erfolgreiche Suchwege von Unternehmen

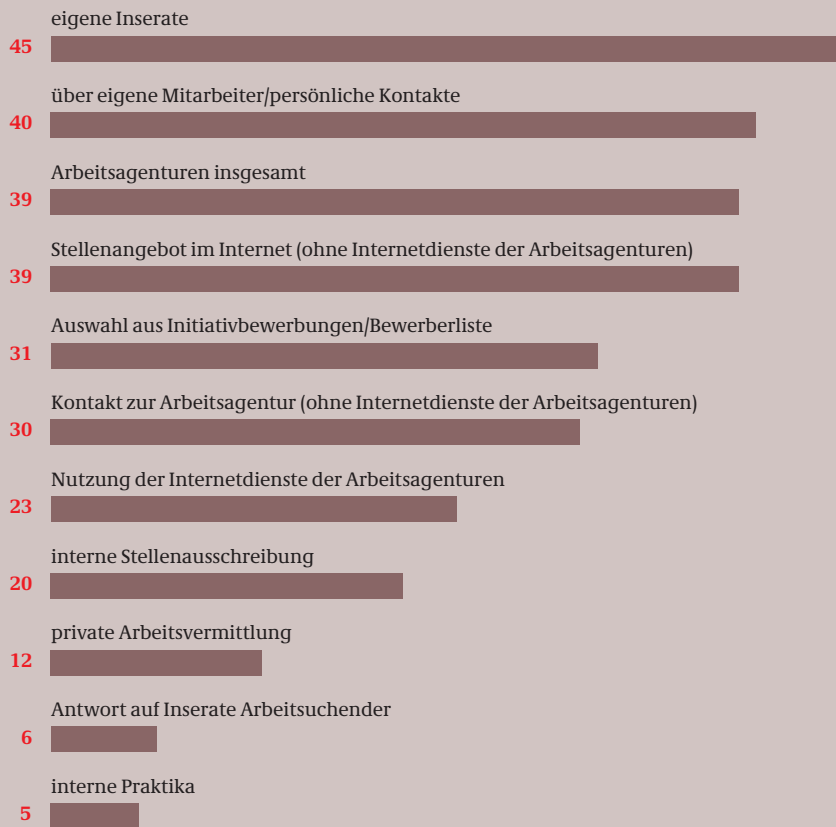
Angaben in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB, 2008

Stellenbesetzungen: übliche Suchwege von Unternehmen

Angaben in % (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB, 2008

Mitarbeiter auf Zeit

Befristete Arbeitsverträge reduzieren das Risiko bei Neueinstellungen. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet verschiedene Möglichkeiten:

a) Eine Befristung ist ohne Weiteres zulässig (§ 14 Absatz 1 TzBfG), wenn 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.

b) Ohne sachlichen Grund ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zu zwei Jahre möglich, es kann innerhalb dieser Frist dreimal verlängert werden. In den ersten vier Jahren nach der Unternehmensgründung kann sogar bis zu vier Jahre befristet werden (das gilt nicht bei Neugründung aus einer rechtlichen Umstrukturierung eines bestehenden Unternehmens).

c) Über 52jährige, die mindestens vier Monate arbeitslos oder in öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahmen waren, können bis zu fünf Jahre befristet eingestellt werden, auch Mehrfachbefristung innerhalb dieses Zeitraums ist möglich.

Dringend zu beachten: Es darf zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitnehmer bestanden haben. Und der Vertrag muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich geschlossen worden sein. Sonst gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet – wenn der Arbeitnehmer spätestens drei Wochen nach Erhalt der Kündigung oder Beendigung auf Entfristung klagt.

Quelle: RA Goetz-Georg von Randow

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 zurechtkommt? Wer weiß, wie man sich – wenn's sein muss – trennen kann, braucht keine Angst davor zu haben, Personal einzustellen.

In Kleinbetrieben mit bis zu zehn Vollzeitbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte bis 20 Wochenstunden zählen zur Hälfte, bis zu 30 Wochenstunden zu drei Viertel, darüber voll, Auszubildende zählen nicht mit) sind Arbeitnehmer, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden, vom gesetzlichen Kündigungsschutz ausgenommen. Für Arbeitnehmer, die schon länger beschäftigt sind, liegt die Kleinbetriebsgrenze bei fünf

Vollzeitbeschäftigten. Diese Arbeitnehmer können – unter Einhaltung der Kündigungsfristen – jederzeit aus sachlichen (nicht willkürlichen oder diskriminierenden) ordentlich gekündigt werden.

Wird die Kleinbetriebsgrenze überschritten, 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).

Achtung: Es gilt Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte, werdende und junge Mütter und bei Elternzeit.

Befristete Verträge müssen nicht gekündigt werden, sondern enden nach Ablauf der Frist – ohne jeden Kündigungsschutz.

Quelle: RA Goetz-Georg von Randow

Gehalt: Was zahlt der Arbeitgeber?

Ein Arbeitgeber bietet einem Bewerber ein Brutto-Gehalt in einer bestimmten Höhe an. Dieses Brutto-Gehalt besteht aus:¹

- Arbeitnehmeranteil-Sozialversicherungsbeiträgen²
- 8,2 % Krankenversicherung
- 9,95 % Rentenversicherung
- 1,4 % Arbeitslosenversicherung
- 0,975 % Pflegeversicherung
- Pflegeversicherung (Kinderlose 1,225 %; in Sachsen: 1,475 % und für Kinderlose 1,725 %)
- + Lohnsteuer je nach Steuerklasse und Einkommen
- + Netto-Gehalt
- = Brutto-Gehalt

Der Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Lohn-

steuer 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)
- 7,3 % Krankenversicherung
- 9,95 % Rentenversicherung
- 1,4 % Arbeitslosenversicherung
- 0,975 % Pflegeversicherung (in Sachsen: 0,475 %)
- = Gesamtbelastung für Arbeitgeber

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

²) Stand: 01.01.2009

Quelle: Harald Janas, Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek)

Print- und Online-Informationen

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)

Broschüren und Infoletter:

- ▶ Starthilfe – Der erfolgreiche Weg in die Selbständigkeit
- ▶ GründerZeiten Nr. 30 „Aus- und Weiterbildung“
- ▶ GründerZeiten Nr. 41 „Persönliche Absicherung für Existenzgründer und Unternehmer“

Bestellmöglichkeiten:

Bestelltel.: 03018 615 4171
 bmwi@gvp-bonn.de
 Download u. Bestellfunktion:
 www.existenzgruender.de

Internet:

- ▶ BMWi-Existenzgründungsportal
 www.existenzgruender.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen. Bestellung unter
 www.bmas.bund.de

Kontakte (Auswahl)

Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Tel.: 01801 200 504
 www.minijobzentrale.de

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen

Internet: www.bza.de (Informationen über Personaldienstleister)

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen
 www.inqa.de

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)
 Öffentlichkeitsarbeit
 11019 Berlin
 info@bmwi.bund.de
 www.bmwi.de

Redaktion:

PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit GbR, Berlin

Gestaltung und Produktion:

PRpetuum GmbH, München

Druck:

Harzdruckerei GmbH, Wernigerode

Auflage: 20.000

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.

BMAS-Bürgertelefon (Arbeitsmarktpolitik/Arbeitsförderung)

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

- ▶ Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit
- ▶ Förderleistungen der Agentur für Arbeit
- ▶ Einstiegsgeld
- ▶ Hilfen für Selbständige und Existenzgründer
- ▶ Eingliederungsmaßnahmen
- ▶ Entgeltersatzleistungen
- ▶ Grundsicherung für Arbeitssuchende
- ▶ Trainingsmaßnahmen, Mobilitätshilfen
- ▶ Kündigung, Aufhebungsvertrag, Abfindung
- ▶ Sperrzeiten/Ruhen von Leistungen
- ▶ Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt
- ▶ Aktuelle Gesetzesänderungen
- ▶ Fragen zum SGB III
- ▶ Fragen zum SGB II

Tel.: 0180 5 67 67 12

Arbeitsplätze für behinderte Menschen – Hilfen

Arbeitgeber, die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen zusätzlich einstellen, erhalten vom Integrationsamt eine finanzielle Unterstützung. Möglich sind im Durchschnitt bis zu 600 Euro monatlich für die Dauer von bis zu fünf Jahren. Zur Zielgruppe gehören beispielsweise schwerbehinderte Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder mit einer geistigen oder seelischen Behinderung. 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. Integrationsfachdienste stehen bereit, um Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu unterstützen.

Weitere Informationen unter www.bmas.bund.de (Teilhabe behinderter Menschen). Ihr Integrationsamt finden Sie unter www.integrationsaemter.de