



Industrie- und Handelskammer
Chemnitz

MERKBLATT

Einstellung von Arbeitnehmern

Stand: Dezember 2017

Ansprechpartner:

Dr. Ulf Spanke

Tel.:

+49 371 6900-1122

Fax:

+49 371 6900-191122

E-Mail:

ulf.spanke@chemnitz.ihk.de

Christian Dorst

Tel.:

+49 3741 214-3120

Fax:

+49 3741 214-193120

E-Mail:

christian.dorst@chemnitz.ihk.de

Isabel Hauschild

Tel.:

+49 375 814-2120

Fax:

+49 375 814-192120

E-Mail:

isabel.hauschild@chemnitz.ihk.de

Hinweis:

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus.
Evtl. Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Industrie- und Handelskammer Chemnitz

Postanschrift: Postfach 464 • 09004 Chemnitz | Büroanschrift: Straße der Nationen 25 • 09111 Chemnitz
Tel.: 0371 6900-0 | Fax: 0371 6900-191565 | E-Mail: chemnitz@chemnitz.ihk.de | Internet: www.chemnitz.ihk24.de

Vorbemerkung

Die Personaleinstellung sollte gut durchdacht und frühzeitig geplant werden. Vor einer Einstellung sollten auch Alternativen wie die Beauftragung von Dienstleistungsbetrieben für Zeiten bei Auftragsspitzen geprüft werden. Zudem kann der Einsatz von Leiharbeitnehmern eine adäquate (Zwischen-)Lösung darstellen. Zu den Voraussetzungen der Arbeitnehmerüberlassung verweisen wir auf unser Merkblatt „Arbeitnehmerüberlassung“, welches abrufbar ist unter:

https://www.chemnitz.ihk24.de/recht_und_steuern/Rechtsinformationen/Arbeits-und_Sozialrecht/Zeitarbeit/3181096

1. Vor Abschluss des Arbeitsvertrages

1.1 Die Stellenausschreibung

Eine Stellenausschreibung muss geschlechtsneutral formuliert sein (z. B. "Wir suchen eine/einen Bürokaufmann/Bürokauffrau ..."). Des Weiteren muss die Ausschreibung als Teilzeitarbeitsplatz erfolgen, soweit sich der Arbeitsplatz dafür eignet.

Schließlich sind Diskriminierungen zu vermeiden. Hierzu kann auf unser Merkblatt zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ verwiesen werden, welches abrufbar ist unter:

https://www.chemnitz.ihk24.de/blob/cihk24/recht_und_steuern/downloads/1907618/27c9ee3b4474f0aa2d2b8e31f74874fa/AGG_Teil_1_Arbeitsrecht-data.pdf

1.2 Fragerechte des Arbeitgebers / Das Bewerbungsgespräch

Der Arbeitgeber hat grundsätzlich ein Fragerecht hinsichtlich der für seine Entscheidung über die Einstellung sachlich erforderlichen Umstände. Der Bewerber ist jedoch nur verpflichtet, zulässige Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Eine wahrheitswidrige Antwort auf eine unzulässige Frage hat für den Arbeitnehmer hingegen keine rechtlichen Konsequenzen.

Uneingeschränkt zulässig sind dabei die Frage nach dem Personenstand, dem beruflichen Werdegang und fachlichen Fähigkeiten, sowie die Frage nach Wettbewerbsverboten aus früheren Arbeitsverhältnissen. Bei einem speziellen Bezug zur künftigen Arbeit können auch folgende Fragen zulässig sein:

- nach dem Gesundheitszustand oder bestimmten Erkrankungen - so etwa einer Rot-Grün-Blindheit
- nach Vorstrafen - so etwa bei Kassierern die Frage nach Vorstrafen wegen Vermögensdelikten oder, soweit der Führerschein für die Tätigkeit erforderlich ist, auch nach schwebenden Strafverfahren, aufgrund derer der Fahrerlaubnisentzug wahrscheinlich ist.

Nicht zulässig sind Fragen

- nach den Vermögensverhältnissen
- nach einer Eheschließung in absehbarer Zeit
- nach einer Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit (Ausnahmen gelten für Tendenzbetriebe)
- nach der bisherigen Vergütung des Bewerbers
- nach einer Schwerbehinderung
- nach einer Schwangerschaft, selbst wenn es sich um eine befristete Einstellungen im Rahmen der Elternzeitvertretung handelt.

1.3 Beteiligung des Betriebsrates

Besteht in dem Betrieb ein Betriebsrat, ist dieser vor einer Einstellung umfassend zu unterrichten und um Zustimmung zu ersuchen.

2. Abschluss und Inhalt eines Arbeitsvertrages

2.1 Form des Arbeitsvertrages

Die Einstellung erfolgt durch Abschluss eines Arbeitsvertrages. Soweit dieser nicht bereits schriftlich erfolgte, sind unter Beachtung der Vorgaben des Nachweisgesetzes - außer bei vorübergehenden Aushilfen von einem Monat - die wichtigsten Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Der Mindestinhalt umfasst dabei folgende Punkte:

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

Hinweis: Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, daß der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

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

Hinweis: Ein **befristeter Arbeitsvertrag** muss **vor dem Arbeitsbeginn** von beiden Vertragsparteien unterzeichnet sein. Andernfalls ist mit Arbeitsbeginn gegenüber dem Arbeitnehmer ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen!

Der Umfang der inhaltlichen Regelungen eines Arbeitsvertrages ist sehr verschieden und von unterschiedlichen Faktoren, bspw. von der jeweiligen Branche, den spezifischen Besonderheiten des Betriebes und der im Einzelnen auszuübenden Tätigkeit, abhängig. Insofern wird sich im Folgenden auf einzelne Vorgaben des Nachweisgesetzes als Mindestinhalt des Arbeitsvertrages beschränkt.

2.2. Beginn des Arbeitsverhältnisses und Probezeit

Zweckmäßig ist die Vereinbarung einer Probezeit. Dies ist in zwei Varianten möglich.

Zum einen kann zunächst ein auf maximal sechs Monate befristeter Probearbeitsvertrag geschlossen werden, welcher - soweit keine vorherige Kündigung erfolgt - mit Zeitablauf endet. Die mögliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sollte dabei spätestens bis zu diesem Zeitpunkt entschieden und vertraglich geregelt werden.

Hinweis: Eine **sachgrundlos befristete** Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dann allerdings nur bei **unveränderten** arbeitsvertraglichen Bedingungen möglich.

Zum anderen kann innerhalb eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrages eine Probezeit bis zu sechs Monaten vereinbart werden. Innerhalb dieses Zeitraums können beide Vertragsparteien das Arbeitsverhältnis ohne nähere Begründung unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 2 Wochen beenden.

2.3 Teilzeitarbeit

Arbeitnehmer können auch teilzeitbeschäftigt angestellt werden. Insofern gelten für sie grundsätzlich die gleichen Regeln wie für Vollzeitbeschäftigte. Insbesondere dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht ohne sachlichen Grund anders behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Hinweis: Aus betrieblichen und organisatorischen Gründen sollten die einzelnen Arbeitstage und die tägliche Mindestarbeitszeit im Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden.

2.4 Befristeter Arbeitsvertrag

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann einerseits sachgrundlos und andererseits durch einen Sachgrund erfolgen.

Hinweis: Befristete Arbeitsverträge müssen schriftlich abgeschlossen werden. Bei einer nur mündlichen Befristungsabrede besteht von Anfang an ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages **ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes** ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig (vgl. § 14 Abs. 2 TzBfG).

Hinweis: Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits **innerhalb der letzten drei Jahre** ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist weiterhin zulässig, wenn sie durch einen **sachlichen Grund** gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Hinweis: In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

2.5 Arbeitszeit

Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen, welche grundsätzlich durch das Arbeitszeitgesetz bestimmt werden, legen hierfür Höchstgrenzen fest. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann bis auf zehn

Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen ein Ausgleich erfolgt. Besondere gesetzliche Bestimmungen bestehen für Jugendliche, werdende Mütter und in bestimmten Branchen. Zu beachten sind daneben Vorschriften über die Gewährung von Pausen sowie die Sonn- und Feiertagsruhe. Hierzu kann auf unser Merkblatt „zum Arbeitszeitgesetz“ verwiesen werden, welches abrufbar ist unter:

https://www.chemnitz.ihk24.de/blob/cihk24/recht_und_steuern/downloads/1907622/d0f22bf92615103bbe1354ea0ef04227/Arbeitszeitgesetz-data.pdf

2.6 Arbeitsentgelt

Die Höhe des Arbeitsentgelts ist grundsätzlich nicht gesetzlich geregelt. Anhaltspunkte können jedoch die entsprechenden Branchen-Tarifverträge liefern. Die dabei für den Geltungsbereich des Freistaates Sachsen gültigen Tarifverträge sind (auszugsweise) abrufbar unter:

<http://arbeit.sachsen.de/894.html>

Hinweis: Das Bundesarbeitsgericht sieht die Grenze zum Lohnwucher erreicht, soweit das Arbeitsentgelt, auch unter Berücksichtigung von Sachbezügen, weniger als 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes ausmacht.

Mindestvorgaben (auch) hinsichtlich des Arbeitsentgelts bestehen darüber hinaus für diejenigen Branchen, welche im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen sind bzw. für welche ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag besteht. Eine Übersicht der in das AEntG aufgenommenen Branchen ist abrufbar unter:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Entsendung-von-Arbeitnehmern/entsendung-von-arbeitnehmern.html>

Ein Verzeichnis der entsprechenden Tarifverträge ist abrufbar unter:

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html>

2.7 Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und andere Gratifikationen

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht zur Zahlung von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und andere Gratifikationen gesetzlich verpflichtet. Häufig finden sich entsprechende Bestimmungen in Tarifverträgen.

Hinweis: Soweit Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern derartige Sonderzuwendungen regelmäßig und vorbehaltlos zukommen lassen, begründen sie damit eine sog. betriebliche Übung mit der Folge, dass die Arbeitnehmer sodann einen Anspruch auf diese Zahlung für die Zukunft erwerben.

2.8 Urlaub

Das Bundesurlaubsgesetz räumt jedem Arbeitnehmer einen Mindesturlaub von 24 Werktagen pro Kalenderjahr ein. Als Werktage gelten alle Tage außer Sonn- und Feiertage, d.h. Montag bis Samstag, so dass der gesetzliche Mindesturlaub 4 Wochen pro Kalenderjahr beträgt. Soweit sich die vertragliche Arbeitspflicht auf bspw. 5 Tage pro Woche erstreckt, beträgt der Urlaubsanspruch 5/6, d.h. 20 Tage, bei 4 Tagen pro Woche 4/6, d.h. 16 Tage usw..

Hinweis: Schwerbehinderte haben Anspruch auf 5 zusätzliche Urlaubstage.

Hierzu kann ergänzend auf unser Merkblatt „zum Urlaubsrecht“ verwiesen werden, welches abrufbar ist unter:

https://www.chemnitz.ihk24.de/blob/cihk24/recht_und_steuern/downloads/1907628/ba95484cf7d065419cf7a59d6991bbb3/Urlaubsrecht-data.pdf

2.9 Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen sind grundsätzlich in § 622 BGB gesetzlich geregelt. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- bis zu 2 Jahren bestanden hat, 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats,
- 2 Jahre bestanden hat, 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- 5 Jahre bestanden hat, 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 8 Jahre bestanden hat, 3 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 10 Jahre bestanden hat, 4 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 12 Jahre bestanden hat, 5 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, 6 Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, 7 Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Soweit der Arbeitnehmer als vorübergehende Aushilfe bis maximal 3 Monate eingestellt wird, kann eine kürzere Kündigungsfrist als 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats vereinbart werden. Abweichende Kündigungsfristen können auch in Tarifverträgen geregelt sein.

Hinweis: Die längeren Kündigungsfristen bestehen grundsätzlich nur für den Arbeitgeber. Sollen diese auch für den Arbeitnehmer gelten, so muss dies im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Darüber hinaus können die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG), bspw. bei mehr als zehn vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern, einschlägig sein, wonach eine Kündigung nur bei Vorliegen eines betriebsbedingten, verhaltensbedingten oder personenbedingten Kündigungsgrundes zulässig ist. Hierzu kann ergänzend auf unser Merkblatt „Kündigung“ verwiesen werden, welches abrufbar ist unter:

https://www.chemnitz.ihk24.de/blob/cihk24/recht_und_steuern/downloads/1907626/254c304f034a82694f19978b19d220db/Kuendigung-data.pdf.

3. Wichtige Meldepflichten des Arbeitgebers bei Beginn des Beschäftigungsverhältnisses

3.1 Sozialversicherung

Mit dem Beginn eines jeden Beschäftigungsverhältnisses ist die Anmeldung zur Sozialversicherung verbunden. Den gesetzlichen Krankenkassen (Einzugsstellen) obliegt es, den Gesamtbetrag zur Sozialversicherung einzuziehen und an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Das trifft auch für freiwillig kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer zu. Für geringfügig Beschäftigte übernimmt dies die Bundesknappschaft als Träger der Rentenversicherung.

Einzelheiten hierzu finden unter:

http://amt24.sachsen.de/ZFinder/verfahren.do;jsessionid=581837502283C5EEFBF18E9D78D28158.worker_zf2?action=showdetail&modul=VB&id=2341!0

3.2 Unfallversicherung und Berufsgenossenschaft

Die gesetzliche Unfallversicherung ist getrennt vom Sozialversicherungsbeitrag und unterliegt separater Meldepflichten.

Einzelheiten hierzu sowie Informationen über die zuständige Berufsgenossenschaft finden unter:

<http://www.dguv.de/de/index.jsp>

Verfasser: Dr. Ulf Spanke