

MERKBLATT

EINSTELLUNG VON ARBEITNEHMERN: HINWEISE FÜR ARBEITGEBER

Ansprechpartner

Michael Mißbach
Telefon: 0351 2802-1198
Fax: 0351 2802-7198
E-Mail: missbach.michael@dresden.ihk.de

Stand: 2023

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. Eventuelle Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

Herausgeber: Industrie- und Handelskammer Dresden, Langer Weg 4, 01239 Dresden
Telefon: 0351 2802-0, Fax: 0351 2802-280, E-Mail: service@dresden.ihk.de, Internet: www.dresden.ihk.de

Dieses IHK-Merkblatt gibt einen ersten Überblick über die wichtigsten Aspekte bei der Einstellung und Beschäftigung von eigenen Arbeitnehmern.

Es gilt nicht für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, Beauftragung von freien Mitarbeitern oder Werkunternehmen. Für Auszubildende gelten gesonderte Regelungen.

1. VORBEREITUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1.1 BETRIEBSNUMMER

- Vor der erstmaligen Einstellung von Arbeitnehmern benötigt jeder Arbeitgeber eine sog. Betriebsnummer.
- Unter dieser sind die Meldungen an die Sozialversicherungsträger vorzunehmen.

Die Vergabe der Betriebsnummer erfolgt durch den Betriebsnummern-Service (BNS) der Bundesagentur für Arbeit in Saarbrücken:

Betriebsnummern-Service

66088 Saarbrücken

Telefon: 0800 4 5555 20

Internet: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service>

E-Mail: betriebsnummernservice@arbeitsagentur.de

1.2 STELLENBESETZUNG

Bei der Stellenbesetzung sind von der Stellenausschreibung bis zur abschließenden Bewerberauswahl zwingend die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten.

Unzulässig sind gemäß § 1 AGG Diskriminierungen nach:

- Rasse, ethnischer Herkunft
- Geschlecht, sexueller Identität
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Alter

Im Falle eines Verstoßes gegen die Vorgaben des AGG drohen dem Arbeitgeber gemäß § 15 AGG Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche der nicht eingestellten Bewerber von bis zu 3 Monatsgehältern.

Es empfiehlt sich den gesamten Auswahlprozess und die Auswahlgründe detailliert zu dokumentieren, um später den möglicherweise erhobenen Vorwurf der diskriminierenden Ablehnung eines Bewerbers entkräften zu können.

1.2.1 STELLENAUSSCHREIBUNG

Folgende Punkte sollten in einer Stellenausschreibung knapp dargestellt enthalten sein:

- Bezeichnung der freien Stelle (Berufsbezeichnung und Arbeitsumfang, z. B. Vollzeit, Teilzeit, Befristet)
- Termin der Neubesetzung
- Aufgabenbeschreibung
- Einsatzort
- Beschreibung des Anforderungsprofils
- Kontaktstelle für die Bewerbung
- Fristende für den Bewerbungseingang

Eine AGG-Konforme Stellenausschreibung muss geschlechtsneutral formuliert sein (z. B. 'Wir suchen Kaufmann/Kauffrau für...', mittlerweile üblich ist m/w/d.), darf keinen Altersbezug aufweisen und weder unmittelbar noch mittelbar an eine bestimmte Herkunft oder ein Behinderungsmerkmal anknüpfen.

Ausnahmen sind nur bei Vorliegen besonderer, berufsspezifischer Rechtfertigungsgründe gestattet.

Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist daher zulässig, wenn das Geschlecht des Stelleninhabers eine wesentliche und entscheidende Anforderung im Sinne des § 8 Absatz 1 AGG darstellt, z. B. Einsatz als Erzieherin in einem Mädchenpensionat (BAG Urteil vom 28.5.2009, 8 AZR 536/08).

Das Verlangen muttersprachlicher Deutschkenntnisse für einen Assistent/in der Geschäftsführung, ist keine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft oder Rasse.

Gemäß § 7 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

1.2.2 VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Bei der Auswahl der Bewerber und im Vorstellungsgespräch gelten die Diskriminierungsverbote des AGG fort.

Im Vorstellungsgespräch hat der Arbeitgeber ein weites Fragerecht. Der Bewerber muss zulässige Fragen wahrheitsgemäß beantworten. Antwortet der Arbeitnehmer auf eine zulässige Frage wahrheitswidrig, kann der Arbeitsvertrag später ggf. wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.

Eine wahrheitswidrige Antwort des Bewerbers auf eine unzulässige Frage hat keine rechtlichen Konsequenzen.

Zulässig sind tätigkeitsbezogene Fragen nach beruflichem Werdegang und fachlichen Fähigkeiten, nach Wettbewerbsverboten aus früheren Arbeitsverhältnissen und allg. Personenstand.

Unzulässig sind Fragen nach:

- den Vermögensverhältnissen, es sei denn, die Stelle erfordert ein besonderes Vertrauensverhältnis (z. B. Auftragsvergabe),
- der zukünftigen Familienplanung,
- einer Schwangerschaft,

- einer Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit,
- einer Behinderung oder einem Schwerbehindertenausweis, es sei denn, es liegen zwingende berufliche Gründe im Sinne des § 8 AGG vor, die der Beschäftigung eines Behinderten entgegenstehen,
- Krankheiten.

Anders, wenn die Krankheit die Eignung des Bewerbers für die angestrebte Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen erheblich beeinträchtigt oder aufhebt und bei ansteckenden Krankheiten, die Kollegen oder Kunden gefährden könnte. In diesem Zusammenhang ist der Bewerber auch ohne ausdrückliche Befragung zur Mitteilung seines Gesundheitszustandes verpflichtet

Ärztliche Einstellungsuntersuchungen und psychologische Eignungstest dürfen nur in gesetzlich vorgeschriebenen Fällen oder mit ausdrücklicher Zustimmung des Bewerbers durchgeführt werden.

1.2.3 ERSATZ VON VORSTELLUNGSKOSTEN

Auch wenn das Arbeitsverhältnis nicht zustande kommt, sind Vorstellungskosten (grundsätzlich die Hin- und Rückfahrt mit der Bahn 2. Klasse; ausnahmsweise auch Übernachtung, Verpflegung oder Verdienstaufschlag) des Bewerbers zu erstatten, wenn die Vorstellung auf **Einladung** des Arbeitgebers erfolgte.

Der Arbeitgeber kann diesen Anspruch bei der Einladung zur Vorstellung aber ausdrücklich schriftlich ausschließen (z. B. "Auslagen können leider nicht übernommen werden").

1.2.4 ANHÖRUNG DES BETRIEBSRATS

Soweit im Betrieb in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind und ein Betriebsrat besteht, ist bei der Einstellung eines Arbeitnehmers der Betriebsrat zu beteiligen (§ 99 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz).

1.2.5 ARBEITSVERBOTE

Die Auswahlfreiheit des Arbeitnehmers ist durch gesetzliche Beschäftigungsverbote begrenzt.

Die Beschäftigung von Kindern (bis 14 Jahre) ist grundsätzlich unzulässig.

Jugendliche Arbeitnehmer benötigen für den Abschluss eines Arbeitsvertrages die Zustimmung/Genehmigung der gesetzlichen Vertreter. Arbeitgebern mit einschlägigen Vorstrafen ist es untersagt, minderjährige Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Ausländische Arbeitnehmer aus EU-Staaten genießen einen uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und benötigen keine Arbeitserlaubnis. Sie werden rechtlich wie Inländer behandelt.

Nicht-EU-Bürger benötigen einen Aufenthaltstitel, der die Arbeitsaufnahme gestattet.

Bei der Befristung der Arbeitsgenehmigung sollte auch der Arbeitsvertrag nur auf diese Zeit befristet werden.

2. DAS ARBEITSVERHÄLTNIS

Erst der wirksame Abschluss eines Arbeitsvertrages bindet den gewählten Arbeitnehmer an den Betrieb und führt zu der Verpflichtung, Arbeitsleistungen zu erbringen.

2.1 ARTEN VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Je nach Regelungsgegenstand werden unterschiedliche Arbeitsvertragstypen unterschieden. Sie unterscheiden sich nur in bestimmten Regelungspunkten, z. B. Arbeitsumfang (Teilzeit) oder Dauer der Beschäftigung (Befristung).

Im Übrigen gelten für alle Arbeitsverhältnisse die Regelungen des Urlaubsrechts, der Entgeltfortzahlung und der Teilhabe an betrieblichen Leistungen.

2.1.1 UNBEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Der unbefristete, vollzeitausgeübte Arbeitsvertrag stellt den vom Gesetzgeber angedachten Normalfall dar.

2.1.2 BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG

Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sind der Abschluss und die Gestaltung befristeter Arbeitsverträge geregelt.

Wird in den Arbeitsvertrag eine Befristungsabrede aufgenommen, endet das Arbeitsverhältnis automatisch mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Kündigungsfristen, die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes oder besondere Kündigungsschutzbestimmungen, z. B. für Schwangere, oder Schwerbehinderte, müssen nicht beachtet werden.

Mit der Vereinbarung einer Befristung ist die ordentliche Kündigung ausgeschlossen, d.h. es kann auch arbeitgeberseits nicht vor Fristende gekündigt werden.

Will man dies vermeiden, muss die Möglichkeit einer ordentlichen Kündigung gesondert in den Vertrag aufgenommen werden ("Das befristete Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien ordentlich gekündigt werden").

Befristete Arbeitsverträge müssen zur Wirksamkeit zwingend **schriftlich** geschlossen werden (§ 14 Absatz 4 TzBfG).

Das TzBfG unterscheidet 2 Grundformen der Befristung:

Befristung ohne sachlichen Grund (§ 14 Absatz 2 TzBfG)

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist ohne sachlichen Grund möglich, wenn der Arbeitsvertrag die Gesamtdauer von zwei Jahren nicht überschreitet. Innerhalb dieser Zweijahresfrist darf der Arbeitsvertrag bis zu dreimal verlängert werden.

Existenzgründer können befristete Verträge mit bis zu vier Jahren Laufzeit abschließen.

Als Existenzgründung gilt ein Betrieb, dessen Gewerbeanmeldung beim Gewerbe- oder Finanzamt noch nicht vier Jahre zurück liegt. Beruht die Existenzgründung lediglich auf einer Umstrukturierung eines bereits bestehenden Unternehmens oder Konzerns, greift die Ausnahme nicht.

Die sachgrundlose Befristung ist unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sogenanntes Vorbeschäftigungsverbot).

Das Bundesarbeitsgericht hatte 2011 geurteilt (BAG, Urteil vom 6. April 2011, Aktenzeichen 7 AZR 716/09), dass eine erneute sachgrundlose Befristung zulässig ist, wenn die Vorbeschäftigung mehr als 3 Jahre zurücklag.

Diese Rechtsprechung wurde 2018 vom Bundesverfassungsgericht aufgehoben (BVerfG, Beschluss vom 06.06.2018, Aktenzeichen 1 BvL 7/14), so dass wieder ein **lebenslanges Vorbeschäftigungsverbot** gilt. Nach einer sachgrundlosen Befristung können damit nur noch unbefristete Arbeitsverhältnisse oder befristete Arbeitsverhältnisse mit Sachgrund abgeschlossen werden.

Ausnahmen sollen nur gelten, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt (Zeiträumen jedoch unbekannt), ganz anders geartet war (z. B. Berufsqualifizierung) oder von sehr kurzer Dauer (z. B. kurzes Praktikum) gewesen ist.

Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Absatz 1 TzBfG)

Arbeitsverträge mit einer Sachgrundbefristung können zeitlich nahezu beliebig lange, für einen bestimmten Zweck sogar ohne Enddatum, befristet werden und sind weitgehend frei verlängerbar.

Ein sachlicher Grund liegt nach § 14 Absatz 1 TzBfG insbesondere vor, wenn

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

Die Befristung mit sachlichem Grund ist auch im Anschluss an einen befristeten Arbeitsvertrag, der ohne sachlichen Grund wirksam geschlossen worden ist, möglich.

Nicht zulässig ist es, an eine befristete Beschäftigung aus sachlichem Grund eine befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund bei demselben Arbeitgeber anzuschließen.

Die Befristung mit Sachgrund wird nur durch einen erkennbaren Missbrauch zeitlich begrenzt. Absolute Grenzwerte gibt es dafür nicht. Eine Missbrauchskontrolle beginnt jedoch:

1. wenn die Befristungsdauer des § 14 Absatz 2 TzBfG (2 Jahre) oder die Anzahl der zulässigen Verlängerungen nach § 14 Absatz 2 (3 mal) mehr als den 4-fachen Wert erreicht, also ab 8 Jahre Befristungsdauer oder 12 Befristungen, oder

2. beide Parameter zusammen das 3-fache überschreiten, die Befristung also länger als 6 Jahre andauert und der Vertrag mehr als 9 Mal verlängert wurde.

Dann muss immer noch der Arbeitnehmer weitere Umstände vortragen, nach denen ein Rechtsmissbrauch anzunehmen ist.

Dagegen muss der Arbeitgeber die Vermutung des Missbrauchs widerlegen, wenn der 5-fache Wert der Befristungsdauer (mehr als 10 Jahre) oder der Anzahl der Verlängerungen (mehr als 15 mal) überschritten werden oder beide Werte zusammen das 4-fache überschreiten (länger als 8 Jahre und mehr als 12 Verlängerungen). (BAG, Urteil vom 26.10.2016 – 7 AZR 135/15)

Soweit ein Arbeitsvertrag unzulässig oder missbräuchlich befristet wurde, gilt er als unbefristet!

Es gelten wieder die gesetzlichen Schutzvorschriften.

Der Arbeitnehmer kann dies mit einer sogenannten Entfristungsklage feststellen lassen.

2.1.3 TEILZEITARBEITSVERTRAG

Teilzeitbeschäftigung bedeutet eine verringerte Arbeitszeit gegenüber einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung. Abgestellt wird auf die Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmern des gleichen Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. In der Regel bedeutet Vollzeit 40 Wochenstunden.

Teilzeitarbeit muss vertraglich vereinbart werden. Sie kann nicht durch das Weisungsrecht einseitig angeordnet werden.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Rechtsanspruch auf dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts führte mit Wirkung zum 1. Januar 2019 einen Anspruch auf befristete Teilzeit (Brückenteilzeit) ein. Nach § 9a Absatz 1 TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen.

Der Arbeitgeber muss als weitere Voraussetzung in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen und es dürfen keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die maximale Anzahl der Beschäftigten in Brückenteilzeit ist nach Unternehmensgröße gestaffelt. Danach steht bis zu einer Unternehmensgröße von 200 Mitarbeitern lediglich einem Arbeitnehmer pro 15 Mitarbeitern ein Verringerungsanspruch zu (§ 9a Absatz 2 TzBfG).

2.1.4 GERINGFÜGIGE/KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG (MINIJOBS)

Eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung sind die sogenannten „Minijobs“.

Für das Meldeverfahren ist die Minijob-Zentrale zuständig, die zu der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See gehört.

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** (Minijob) liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 520 Euro nicht überschreitet.

Die Minijob-Grenze ist dynamisch am Mindestlohn ausgerichtet. Dabei werden 10 Stunden Wochenarbeitszeit (ca. 43 Stunden im Monat) zugrunde gelegt.

Die Minijob-Grenze errechnet sich nach der Formel:

$$\frac{\text{Mindestlohn} \times 10 \text{ Stunden pro Woche} \times 13 \text{ Wochen}}{3 \text{ Monate}} = 520 \text{ Euro pro Monat}$$

Formel 1: $\frac{\text{Mindestlohn} \cdot 10 \text{ Stunden pro Woche} \cdot 13 \text{ Wochen}}{3 \text{ Monate}} = 520 \text{ Euro pro Monat}$

also:

$$\frac{12 \times 130}{3} = 520$$

Formel 2: $\frac{12 \cdot 130}{3} = 520$

Der Arbeitgeber führt statt Einkommenssteuer und Beiträgen an die einzelnen Sozialversicherungsträger eine Pauschalabgabe ab.

Lediglich bei der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) müssen die Beschäftigten zusätzlich gemeldet werden.

Der Arbeitnehmer ist nur in der Rentenversicherung beitragspflichtig und versichert, kann sich jedoch befreien lassen.

Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist.

Von dem Monats-Zeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Bei Beschäftigungen von regelmäßig weniger als fünf Tagen in der Woche ist auf den Zeitraum nach Arbeitstagen abzustellen.

Die kurzfristige Beschäftigung darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Berufsmäßigkeit heißt: Die Beschäftigung ist nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung, sondern sie sichert den Lebensunterhalt des Arbeitnehmers. Sie ist immer zu prüfen, wenn das Entgelt regelmäßig 520,00 Euro im Monat übersteigt.

Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei, jedoch gesondert bei der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) zu melden.

Weitere Informationen und Kontakt über: www.minijob-zentrale.de.

2.2 DER ARBEITSVERTRAG

2.2.1 FORM

Für den Abschluss eines Arbeitsvertrages besteht keine gesetzliche Formvorgabe.

Auch mündliche Arbeitsverträge sind wirksam.

Arbeitgeber werden jedoch durch das Nachweisgesetz verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung die wesentlichen Vertragsbestimmungen, wie Name und Anschrift der Parteien, Vergütung und Arbeitszeit, als Niederschrift auszuhändigen. Weitere Informationen müssen bis zum 7. Kalendertag oder einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt werden.

Wird dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag mit dem wesentlichen Vertragsinhalt (siehe Punkt 2.3.) ausgehändigt, so gilt der Nachweis als erbracht. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Damit besteht in der Praxis faktisch ein Schriftformerfordernis. Auch aus Beweisgründen empfiehlt sich, den Arbeitsvertrag immer schriftlich zu schließen.

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Wirksamkeit immer der Schriftform (§ 14 Absatz 4 TzBfG).

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot muss schriftlich vereinbart werden (§ 74 HGB).

2.2.2 VERTRAGSSCHLUSS

Für den Abschluss eines Vertrages reicht grundsätzlich, dass sich die Parteien über die Hauptleistungspflichten einig sind. Das wären beim Arbeitsvertrag die Einigung über die Erbringung einer Arbeitsleistung und die Zahlung einer Gegenleistung (Vergütung). Dies kann auch stillschweigend (konkludent) durch eine einvernehmliche Arbeitsaufnahme geschehen.

Von einem faktischen Arbeitsverhältnis spricht man, wenn der Arbeitsvertrag von vornherein nichtig ist oder später rechtsunwirksam wird, das Arbeitsverhältnis jedoch schon vollzogen wurde. Beispiele sind der rückwirkende Wegfall durch Anfechtung, unerkannte Geschäftsunfähigkeit eines Vertragspartners, Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung. Solche Arbeitsverträge werden wie wirksame behandelt.

2.3. WESENTLICHER INHALT

Orientierungshilfe für den Inhalt des Arbeitsvertrages gibt § 2 Absatz 1 Nachweisgesetz

Danach sind dem Arbeitnehmer in einer Niederschrift die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen.

Als wesentliche Vertragsbedingungen werden genannt:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,

3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeiten,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes:
 - a. dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
 - b. die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
 - c. der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
 - d. die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat, sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
10. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
11. Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
12. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers, die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
13. dass bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Erfordernis der Schriftform der Kündigung und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage, § 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,
14. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

Es gilt jedoch zu beachten, je genauer eine Bestimmung im Arbeitsvertrag getroffen wird, desto geringer ist die Möglichkeit des Arbeitgebers, im Rahmen seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) später einseitig Arbeitsinhalte zu ändern.

Daher muss für jeden Arbeitsvertrag individuell geprüft werden, ob lediglich einseitig informierende Vorgaben des Nachweisgesetzes nicht verbindlich in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, sondern nur als später abänderbare Information in einem gesonderten Informationsblatt.

2.3.1 ARBEITSZEIT/ÜBERSTUNDEN

Der Arbeitsvertrag muss regeln, in welchem zeitlichen Umfang die Beschäftigung ausgeübt wird. Das geschieht in der Regel durch die Angabe einer Wochenstundenzahl.

Die genaue Lage der Arbeitszeit sollte vertraglich nicht festgelegt werden, da diese dem Direktionsrecht flexibel unterliegen soll.

Überstunden können nur angeordnet werden, wenn der Arbeitsvertrag dies vorsieht.

Es sollte geregelt werden, was mit den geleisteten Überstunden geschehen soll, ob sie ausbezahlt werden oder ob der Mitarbeiter einen Zeitausgleich nehmen soll.

Dazu empfiehlt sich die Führung eines Arbeitszeitkontos, welches im Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren ist.

Überstundenzuschläge sind gesetzlich nicht geregelt.

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf nach § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Damit kann bei späterem Ausgleich maximal 60 Stunden in einer Woche gearbeitet werden (6 Werktage 10 Stunden/Tag).

Werktage sind die Tage von Montag bis Samstag, ausgenommen Feiertage.

Eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über 10 Stunden kann auf Antrag von der Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz genehmigt werden, z. B. für kontinuierliche Schichtbetriebe zur Erreichung zusätzlicher Freischichten, für Bau- und Montagewerkstätten (§ 15 Absatz 1 Nummer 1 ArbZG) sowie für Saison- und Kampagne-Betriebe für die Zeit der Saison oder Kampagne (§ 15 Absatz 1 Nummer 2 ArbZG).

Sonntag und an Feiertagen darf regelmäßig nicht gearbeitet werden (§ 9 ArbZG).

Je nach Branche sind aber Ausnahmen möglich (§§ 9, 10 ArbZG). Dafür ist ein Ersatzruhetag zu gewähren (§ 11 Absatz 3 ArbZG).

Gemäß § 4 ArbZG ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 bis 9 Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden zu unterbrechen. Diese können in Zeitabschnitte von mind. 15 Minuten aufgeteilt sein.

Gemäß § 5 Absatz 1 ArbZG müssen Arbeitnehmer zwischen dem Ende der täglichen Arbeit und deren Neubeginn eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden haben. Das ist vor allem bei Schichtwechsel und Einsatz in Rufbereitschaft relevant.

Kürzere Ruhezeiten können in bestimmten Branchen (§ 5 Absatz 2 ArbZG), Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegt werden (§ 7 ArbZG).

2.3.2 VERGÜTUNG

Seit dem 01. Januar 2015 ist gemäß § 1 Absatz 2 Mindestlohngesetz (MiLoG) ein Mindestentgelt zu zahlen. Dieses beträgt ab 01.10.2022 Brutto 12,00 Euro und soll zum 01.01.2024 auf 12,41 Euro steigen.

Darüber hinaus ist die Höhe der Vergütung verhandelbar, es sei denn:

- die Arbeitsvertragsparteien sind beidseits an einen Tarifvertrag gebunden,
- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) für die betreffende Branche einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt,

- es gibt einen Branchenmindestlohn nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Fehlt im Arbeitsvertrag die Angabe einer konkreten Vergütungshöhe, wird die „übliche Vergütung“ geschuldet (§ 612 Absatz 2 BGB).

Gleiches gilt für unwirksame, sittenwidrige Vergütungsvereinbarungen. Eine Vergütung ist sittenwidrig, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt. Das ist der Fall, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht.

Ein Überstundenzuschlag ist gesetzlich nicht geregelt.

Demgegenüber ist für Nachtarbeit eine Zahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag auf das Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (§ 6 Absatz 5 ArbZG).

2.3.3 PROBEZEIT/BEFRISTETER PROBEARBEITSVERTRAG

Sollen die ersten Monate als Probezeit gelten, muss dies ausdrücklich vereinbart werden, z. B. "Die ersten... Monate gelten als Probezeit".

Der Arbeitsvertrag ist dann innerhalb der Probezeit, maximal bis zu einer Dauer von sechs Monaten, ohne besonderen Grund mit zweiwöchiger Frist kündbar (§ 622 Absatz 3 BGB).

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist für die Dauer der Probezeit § 15 Absatz 3 TzBfG zu beachten. Danach muss die Probezeit im Verhältnis zu der erwartbaren Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Konkretere Vorgaben macht der Gesetzgeber nicht.

Bei Orientierung an der Höchstbefristungsdauer von 2 Jahren für sachgrundlose Befristungen, wird bei kürzeren Vertragslaufzeiten die Probezeit wohl in einem rationalen Verhältnis zu reduzieren sein.

Von der Vereinbarung einer Probezeit ist der Befristete Probearbeitsvertrag zu unterscheiden. Er ist ein befristeter Arbeitsvertrag mit dem Sachgrund der Erprobung nach § 14 Absatz 1 Nummer 5 TzBfG.

Mit dem Ablauf der Zeit endet das Probearbeitsverhältnis automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Kündigungsschutzvorschriften sind nicht anwendbar.

Das Probearbeitsverhältnis soll, analog § 622 Absatz 3 BGB, maximal auf 6 Monate befristet werden. Eine längere Erprobungsfrist kann ausnahmsweise gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber die Eignung und Leistung des Arbeitnehmers wegen der besonderen Anforderungen des Arbeitsplatzes innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nicht hinreichend beurteilen kann.

Erweist sich der Arbeitnehmer als geeignet, muss jedoch ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen werden.

2.3.4 URLAUB

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch des Arbeitnehmers beträgt gemäß § 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) jährlich mindestens 24 Werktage (6-Tage-Woche), bzw. 20 Arbeitstage (Fünf-Tage-Woche).

Der volle Urlaubsanspruch entsteht erstmals nach sechs Monaten. Teilurlaub ist in § 5 BUrlG, der Abgeltungsanspruch bei Unmöglichkeit in § 7 Absatz 4 BUrlG geregelt.

Der **Verfall** von nicht beanspruchtem Urlaub zum Ende des Jahres oder des Übertragungszeitraums (31.03. Folgejahr) und die **Verjährung** von Urlaubsansprüchen tritt nur ein, wenn der Arbeitnehmer rechtzeitig über seine noch bestehenden Urlaubsansprüche sowie den Eintritt des Verfalls und die Verjährung bei Nichtnahme belehrt und aufgefordert wird, den Urlaub zu nehmen. Die Belehrung sollte zum Nachweis in Textform und bereits zum Anfang des jeweiligen Jahres erfolgen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so sind die Tage der Arbeitsunfähigkeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Können Arbeitnehmer wegen einer anhaltenden Krankheit ihren Jahresurlaub nicht nehmen, verfällt der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub nach 15 Monaten, also Ende März des übernächsten Jahres (BAG, Urteil vom 07.08.2012, Aktenzeichen 9 AZR 353/10), wenn der Arbeitnehmer im Jahr **durchgehend** bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten.

Hat der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr aber noch gearbeitet, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist, verfällt der Urlaubsanspruch nur dann nach 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden rechtzeitig vor Eintritt seiner Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub tatsächlich zu nehmen (Belehrung über konkreten Urlaubsanspruch und Verfallfristen).

Wird durch den Arbeitgeber vertraglich mehr Urlaub gewährt, sollte deshalb im Arbeitsvertrag eine Trennung zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub erfolgen und für Letzteren eine kürzere Verfallzeit vereinbart werden.

2.3.5 NEBENTÄTIGKEIT

Die Aufnahme einer Nebentätigkeit durch den Arbeitnehmer kann von einer schriftlichen Zustimmung abhängig gemacht werden. Sie ist zu gestatten, wenn die Nebentätigkeit nicht gegen berechnete Interessen des Arbeitgebers verstößt.

2.3.6 KÜNDIGUNG

Der gesetzliche Kündigungsschutz kann aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geregelt werden (Ausnahme Befristung, siehe 2.1.2).

Besteht das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate, bedarf eine Kündigung zur Rechtswirksamkeit der sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 Kündigungsschutzgesetz.

Das gilt gemäß § 23 Absatz 1 KSchG jedoch nur in Betrieben, die in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer, ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, beschäftigen. Für vor dem 31.12.2003 eingestellte Arbeitnehmer gilt noch ein Schwellenwert von mehr als 5 Arbeitnehmern.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

In Kleinbetrieben, also mit 10 oder weniger Arbeitnehmern, kann ohne Sozialauswahl gekündigt werden.

Die gesetzliche Kündigungsfrist gilt unabhängig von der Betriebsgröße (§ 622 BGB).

Sie beträgt grundsätzlich vier Wochen zum 15. eines Monats bzw. zum Monatsende.

Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gelten verlängerte Kündigungsfristen.

Nach § 622 Absatz 2 BGB betragen sie, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. fünfzehn Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. zwanzig Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Kürzere Kündigungsfristen können, mit Ausnahme bei Beschäftigung von Aushilfen bis 3 Monate (§ 622 Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 BGB), nur in Tarifverträgen vereinbart werden.

Das gilt entgegen dem missverständlichen Wortlaut von § 622 Absatz 5 Satz 1 Nummer 2 BGB auch für Arbeitgeber mit in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmern. Hier darf durch den Arbeitsvertrag eine abweichende Vereinbarung nur hinsichtlich des Kündigungstermins bei der Vier-Wochenfrist, getroffen werden, also abweichend vom 15. des Monats oder Monatsende.

Längere Kündigungsfristen zur Bindung eines Arbeitnehmers sind zulässig, soweit sie für beide Seiten gleich lang ist (§ 622 Absatz 6 BGB).

Eine Kündigung vor Arbeitsantritt sollte vertraglich ausgeschlossen und im Falle des Nichtantritts der Arbeit eine Vertragsstrafe vereinbart werden.

Bei Vereinbarung einer 14-tägigen Kündigungsfrist während der Probezeit darf die Vertragsstrafe maximal einem halben Brutto-Monatsgehalt entsprechen.

2.3.7 ENTGELTFORTZAHLUNG

Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit für die Dauer von sechs Wochen haben Arbeitnehmer deren Beschäftigungsverhältnis bereits vier Wochen besteht, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet wurde (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)).

Betriebe, die in der Regel bis zu 30 Arbeitnehmer beschäftigen, können die Erstattung ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung nach dem Umlageverfahren U 1 verlangen.

§ 2 EntgFG gewährt einen Anspruch auf Entgeltzahlung an Feiertagen, wenn die Arbeitszeit wegen des gesetzlichen Feiertages ausfällt.

Vertraglich abweichende Regelungen zum Entgeltfortzahlungsgesetz sind nicht möglich.

Im Arbeitsvertrag ausgeschlossen werden kann aber die Fortzahlungsverpflichtung nach § 616 BGB.

Danach behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf die Vergütung, wenn er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.

Typische Fälle sind: Arztbesuche, die sich nicht außerhalb der Arbeitszeit einrichten lassen, die Geburt von Kindern, standesamtliche oder kirchliche Trauung, Übernahme eines öffentlichen Amtes (Schöffe), Erfüllung einer vorrangigen religiösen Verpflichtung und ungestörte Religionsausübung und unvorhergesehene Erkrankungen naher Angehöriger. Zu letzterem Fall zählt auch die Betreuung von Kindern bis zu 5 Tage, wenn keine andere Person im Haushalt lebt, die das Kind versorgen kann.

Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen die Krankenkasse nach § 45 SGB V greift dann nicht.

Eine mögliche Ausschlussregelung könnte lauten: „Es wird nur die geleistete Arbeit bezahlt; § 616 BGB wird ausgeschlossen“.

2.3.8 VERFALLS- UND AUSSCHLUSSFRISTEN

Durch die Vereinbarung von Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag erlöschen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb der vereinbarten Frist gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden. Sinn und Zweck ist es, möglichst schnell und umfassend einen Überblick über das Bestehen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Durch Ausschlussfristen wird die gesetzliche Verjährungsfrist von regelmäßig 3 Jahren verkürzt. Deshalb muss nach der Rechtsprechung eine vorformulierte Ausschlussklausel genau bezeichnen, ab wann die Frist beginnt; sie muss mindestens 3 Monate betragen.

Formulärmäßige Ausschlussfristen sind nicht zulässig für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie bei vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen. Ausschlussfristen gelten ferner nicht für Ansprüche auf das Mindestentgelt nach § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG). Es müssen alle unabdingbaren Ansprüche vom Verfall ausgenommen werden, ansonsten wird die ganze Verfallsklausel unwirksam.

2.4 KOLLEKTIVE UND VERHALTENSBEDINGTE VERTRAGSINHALTE

2.4.1 TARIFVERTRÄGE, BETRIEBSVEREINBARUNG

Ein Tarifvertrag ist für ein Unternehmen verbindlich,

1. wenn der Arbeitgeber Mitglied eines Arbeitgeberverbandes ist,
2. die Geltung eines Tarifvertrages arbeitsvertraglich vereinbart wurde,
3. wenn durch den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Die Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, der verbindliche Regelungen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes trifft.

Bestimmungen im Arbeitsvertrag sind dann nachrangig, wenn sie durch einschlägige Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abweichend geregelt sind.

Eine Ausnahme gilt nur, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine abweichende Regelung zulässt (Öffnungsklausel) oder die Regelung für den Arbeitnehmer günstiger ist (Günstigkeitsprinzip).

2.4.2 BETRIEBLICHE ÜBUNG UND GLEICHBEHANDLUNGSGRUNDSATZ

Auch ohne ausdrückliche Vereinbarung kann die regelmäßige Wiederholung bestimmter gleichförmiger Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aufgrund deren der Arbeitnehmer zu Recht ableiten darf, dass der Arbeitgeber sich auch in Zukunft bzw. auf Dauer so verhält, zu einer Bindung führen und Bestandteil des Arbeitsvertrages werden.

Man spricht dann von einer Betrieblichen Übung.

Typisches Beispiel ist die Gewährung von nicht im Arbeitsvertrag geregelter Weihnachts- oder Urlaubsgeld. Wenn der Arbeitgeber drei Jahre hintereinander ohne Vorbehalt zahlt, kann der Arbeitnehmer auch künftig darauf vertrauen und bei Nichtzahlung einklagen. Eine einmal entstandene Betriebliche Übung kann nicht mehr einseitig zurückgenommen werden.

Das Entstehen der betrieblichen Übung kann verhindert werden, indem die Leistung nicht regelmäßig gewährt wird oder bei Leistung erklärt wird, dass diese „ohne Anerkennung einer Rechtspflicht“ erfolge bzw. „kein Rechtsanspruch für die Zukunft begründet“ wird (Freiwilligkeitsvorbehalt).

Ein vorformulierter Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag hat diese Wirkung nicht.

Nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in einem Betrieb steht ein solcher Anspruch auf eine Gratifikation dann auch neu eintretenden Arbeitnehmern zu. Aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz folgt auch die prinzipielle Verpflichtung, einen solchen Gratifikationsanspruch nicht nur den Vollzeit-, sondern (anteilig) auch den Teilzeitkräften (z. B. den geringfügig Beschäftigten) zu zahlen.

3. MELDEPFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers ist für den Arbeitgeber mit mehreren Meldepflichten verbunden.

Nach Abschluss des Arbeitsvertrages sollte sich der Arbeitgeber daher vorlegen lassen:

- die Lohnsteuerkarte soweit noch vorhanden, sonst die Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale
- den Sozialversicherungsausweis oder ein Schreiben des Rentenversicherungsträgers mit der Sozialversicherungsnummer,
- eine Urlaubsbescheinigung des früheren Arbeitgebers,
- eine Mitteilung der Krankenkasse des Arbeitnehmers.

3.1 SOFORTMELDUNGEN

In einigen Wirtschaftszweigen sind Sofortmeldungen gesetzliche Pflicht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, neue Mitarbeiter vor Beginn der Beschäftigung elektronisch an das Rechenzentrum der Deutschen Rentenversicherung Bund zu melden (§ 28a Absatz 4 SGB IV).

Weiterhin hat er die Pflicht seine Arbeitnehmer nachweislich auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht eines Ausweispapiers schriftlich hinzuweisen (§ 2a Absatz 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).

Betroffen sind folgende Branchen:

1. Baugewerbe
2. Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe
3. Personenbeförderungsgewerbe
4. Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
5. Schaustellergewerbe
6. Unternehmen der Forstwirtschaft
7. Gebäudereinigungsgewerbe
8. Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen
9. Fleischwirtschaft
10. Prostitutionsgewerbe
11. Wach- und Sicherheitsgewerbe

Hintergrund ist die angestrebte Bekämpfung der Schwarzarbeit.

3.2 SOZIALVERSICHERUNG

Der Arbeitgeber ist Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge, sowohl für den eigenen Arbeitgeberanteil, als auch den Arbeitnehmeranteil an der Sozialversicherung.

Die Meldung muss mit der ersten Lohnabrechnung, spätestens nach 6 Wochen ab Beginn der Beschäftigung erfolgen (§ 6 DEÜV). Sie kann nur noch in elektronischer Form erfolgen.

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind als Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) an die Einzugsstelle abzuführen.

Einzugsstelle ist die vom Arbeitnehmer gewählte Krankenversicherung, bei geringfügigen Beschäftigungen die Minijob-Zentrale (Knappschaft-Bahn-See).

Der Arbeitnehmer muss innerhalb einer Frist von 14 Tagen gegenüber einer Krankenkasse den Beitritt erklären und dem Arbeitgeber eine von der Krankenkasse auszustellende Mitgliedsbescheinigung vorlegen. Soweit er diese Frist verstreichen lässt, hat der Arbeitgeber das Recht, eine örtlich zuständige Krankenkasse auszusuchen.

Weitere Informationen zum Meldeverfahren gibt es unter amt24.sachsen.de.

3.3 UNFALLVERSICHERUNG (BERUFSGENOSSENSCHAFT)

Für die gesetzliche Unfallversicherung besteht eine gesonderte Meldepflicht.

Der Arbeitgeber hat innerhalb einer Frist von einer Woche nach Beginn des Unternehmens der zuständigen Berufsgenossenschaft Mitteilung über Art und Gegenstand des Unternehmens, die Zahl der Versicherten, den Tag der Eröffnung des Unternehmens und den Unternehmenssitz zu machen. Die Verpflichtung besteht auch, wenn der Unternehmer keine Arbeitnehmer beschäftigt oder der Unternehmer versicherungsfrei ist.

Welche Berufsgenossenschaft für den Betrieb zuständig ist erfahren Sie unter:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Landesverband Südost
Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden
Tel.: +49 30 13001-5850
Fax: +49 30 13001-5859
E-Mail: lv-suedost-dresden@dguv.de
Internet: www.dguv.de/landesverbaende

Beschäftigte Arbeitnehmer sind gesondert von den übrigen Sozialversicherungszweigen bei der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) anzumelden und zu versichern; die Krankenkasse ist hier nicht zuständig.

Die Berufsgenossenschaft ist auch Ansprechpartner für Arbeitsplatzsicherheit und Unfallprävention im Betrieb.

Fragen zum Arbeitsschutz allgemein und in besonderen Fällen, z. B. bei Schwangeren, beantwortet die Landesdirektion Dresden, Abteilung 5.

3.4 FINANZAMT

Der Arbeitgeber haftet nach § 42d EStG für die korrekte Einbehaltung und Abführung der Lohnsteuer, einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer.

Der Arbeitgeber richtet entsprechend den vorgelegten elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen für jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto ein, in dem monatlich die Lohnabrechnung erfasst wird.

Die zu zahlende Lohnsteuer kann mit Hilfe der Lohnsteuertabellen oder entsprechenden EDV-Programmen berechnet werden. In einer so genannten Lohnsteueranmeldung werden die einbehaltenen Lohnsteuern dem Finanzamt gemeldet.

Mit der Einführung der Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmale (ELStAM) wurde die Lohnsteuerkarte aus Papier durch ein elektronisches Verfahren ersetzt.

Bei den ELStAM handelt es sich um die Angaben, die bislang auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte eingetragen sind (z. B. Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge, Freibetrag, Kirchensteuermerkmal). Weitere Informationen finden Sie unter [https://www.elster.de/elsterweb/infoseite/elstam_\(arbeitsgeber\)](https://www.elster.de/elsterweb/infoseite/elstam_(arbeitsgeber)).

FORMELVERZEICHNIS

Formel 1: $\left[\frac{\text{Mindestlohn} \cdot 10 \text{ Stunden pro Woche} \cdot 13 \text{ Wochen}}{3 \text{ Monate}}\right] = 520 \text{ Euro pro Monat}$	8
Formel 2: $\left[\frac{12 \cdot 130}{3}\right] = 520$	8