



# GründerZeiten 15

## Personal



10/2021

## Gemeinsam stark

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

### Rechtzeitig planen

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

### Wettbewerbsvorsprung sichern

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

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

# Personalsuche

## Empfehlungen eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter/persönliche Kontakte

Persönliche Empfehlungen sind besonders hilfreich. Fragen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bekannte und Verwandte nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern. Aber nicht vergessen: Sie suchen zuverlässige Arbeitskräfte mit ganz bestimmten Qualifikationen. Jemand Befreundetem ohne Arbeit unter die Arme greifen zu wollen ist ehrenwert, reicht aber als Einstellungsgrund nicht aus.

## Internet-Jobbörsen

Im Internet gibt es jede Menge Jobbörsen, meist spezialisiert nach bestimmten Berufsgruppen oder Branchen. Hochschulabsolventinnen und -absolventen werden häufiger über Internet-Jobbörsen gesucht, während diese bei Stellen für ungelernete Arbeitskräfte eine eher untergeordnete Rolle spielen. Die Eingabe der Stellenangebote ist in der Regel kostenlos.

## Arbeitsagentur

Der Kontakt zur Arbeitsagentur ist einer der wichtigsten Wege auf der Suche nach Personal – und er ist besonders für Unternehmen interessant, die Stellen ausschreiben, für die ein Berufsabschluss nötig ist. Unternehmen können für die Suche die Jobbörse der Arbeitsagentur selbst durchsuchen oder sich an den Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur wenden. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung vermittelt ausländische Fachkräfte an deutsche Unternehmen.

## Eigene Homepage

Immer wichtiger wird die Veröffentlichung der Stellenangebote auf der firmeneigenen Homepage: in der Regel unter dem Navigationspunkt „Karriere“. Werben Sie für Ihr Unternehmen! Zeigen Sie, warum sich die Bewerberin oder der Bewerber für Sie entscheiden sollte.

## Inserate in Zeitungen und Fachzeitschriften

Wenn Sie selbst eine Anzeige aufgeben wollen, müssen Sie dafür das geeignete Printmedium auswählen. Auswahlkriterien sind z. B. gesuchte Qualifikationen oder die infrage kommende Region. Informieren Sie sich, welche Lokalzeitungen, überregionalen Zeitungen (für Führungspersonal, Spezialistinnen, Spezialisten, Hochschulabsolventinnen und -absolventen) oder Fachzeitschriften infrage kommen.

## Private Stellenvermittlung

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

## Auszubildende, Personal in Leiharbeit, Praktikanten

Auszubildende können Sie genau auf Ihre unternehmerischen Bedarfe hin schulen. Gute und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Sie zudem unter Praktikantinnen und Praktikanten sowie Personal in Leiharbeit finden.

## Universitäten, Fachhochschulen

Eine qualifizierte Mitarbeiterschaft, besonders für Hightech- oder Lifescience-Unternehmen, findet man u. a. auch über die Schwarzen Bretter oder über Empfehlungen von Lehrkräften an Hochschuleinrichtungen.

## Soziale Medien

Nicht zu vergessen die sozialen Netzwerke, in denen man Kontakte knüpfen kann. Bislang spielt dieser Weg der Stellenbesetzung zwar erst in einigen Bereichen wie der Suche nach Auszubildenden oder den sogenannten Young Professionals eine größere Rolle, aber die Bedeutung nimmt zu.

### Stellenbesetzungen: Erfolgreiche Suchwege

Angaben in Prozent / Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 2020



**INFORMATION IM INTERNET**

[www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de)

Personal finden

# Personalauswahl

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

## Analyse schriftlicher Bewerbungsunterlagen

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

Auszubildende

**Für was?** Vorauswahl

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

## Bewerbungsgespräch (Auswahlinterview)

**Für wen?** Fach- und Führungskräfte, Auszubildende

**Für was?** Persönliche Einschätzung der Bewerbenden

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

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

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

## Assessment Center (AC)

**Für wen?** Interne und externe Bewerberinnen und Bewerber

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



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

## Das Gruppen-Auswahl-AC

**Für wen?** Auszubildende, Hochschulabsolventinnen und -absolventen, spezifische Zielgruppen wie z. B. Vertriebspersonal

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

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

## Arbeitsproben

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

**Für was?** Überprüfung der „Passgenauigkeit“ zum Unternehmen

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

## Referenzen

**Für wen?** Besetzung höherwertiger Positionen

**Für was?** Absicherung der Einstellungsentscheidung

Die besten Adressen für Referenzen sind in der Regel die jetzigen oder ehemaligen direkten Vorgesetzten, vorausgesetzt sie geben dafür ihr Einverständnis.



**INFORMATION IM INTERNET**

[www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de)

Fragen im Bewerbungsgespräch

# Was gehört in einen Arbeitsvertrag?



Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag formfrei. Auch ein mündlicher oder stillschweigend vereinbarter Vertrag gilt, sofern nicht im zuständigen Tarifvertrag ausdrücklich die schriftliche Form vereinbart wurde. Trotzdem ist – schon zur Beweiserleichterung und um Missverständnisse zu vermeiden – die Schriftform zu empfehlen. Auf jeden Fall sollte man das Vereinbarte in irgendeiner Form schriftlich festhalten. Durchsetzbar ist letztlich, was sich durch die Schriftform darlegen und beweisen lässt.

## Legen Sie den Tätigkeitsbereich fest

Der Tätigkeitsbereich lässt sich z. B. durch eine konkrete Aufgabenbeschreibung bzw. durch eine Stellenbeschreibung, welche Bestandteil des Vertrages wird, fest definieren.

**Wichtig:** Achten Sie auf jeden Fall darauf, dass Sie eine Versetzungsklausel mit aufnehmen. Somit haben Sie die Möglichkeit, den Arbeitnehmer jederzeit kraft Ihres Direktionsrechts zu versetzen.

## Legen Sie den Beginn der Tätigkeit fest

Bestimmung des Eintrittstages: Falls eine noch zu absolvierende Prüfung Voraussetzung für die Einstellung ist, sollte das in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden („Die Einstellung erfolgt zum ... unter der Voraussetzung, dass ...“).

## Definieren Sie die Arbeitszeit

Wie viele Stunden wöchentlich? Wie viele Stunden täglich? Wann ist Arbeitsbeginn? Wann Arbeitsende? Gibt es eine gültige Betriebsvereinbarung? Wie sieht die tarifliche Regelung aus? Was ist mit Mehrarbeit?

## Definieren Sie die Laufzeit des Vertrages

Wird ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen? Wenn ja, wie lange ist die Probezeit? Wird ein befristeter Vertrag abgeschlossen, der automatisch ausläuft, wenn vorher keine Verlängerung erfolgt?

## Vergütung

Legen Sie die Höhe der Bezüge einschließlich der Zuschläge fest. Beachten Sie die jeweiligen tariflichen Rahmenbedingungen. Wann wird das Gehalt/der Lohn ausgezahlt? Gibt es Urlaubsgeld? Gibt es Nebenleistungen, z. B. Weihnachtsgartifikation? Dann ggf. Rückzahlungsklauseln vereinbaren und festlegen, ob es sich um eine feste Zusage oder um eine widerrufliche freiwillige Leistung des Arbeitgebenden 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 Monatsgehaltes. 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 der oder des Arbeitnehmenden, über Unternehmensinterna, Kundinnen- und Kundendaten usw. nach außen hin Stillschweigen zu bewahren.

## Wettbewerbsverbot

Dadurch verpflichtet sich die oder der Arbeitnehmende, z. B. für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht für ein anderes Unternehmen tätig zu sein, das mit dem bisherigen in Wettbewerb steht.

**Wichtig:** Eine solche Klausel ist nur dann wirksam, wenn hierfür eine Entschädigung von mindestens 50 Prozent der Bezüge gewährt wird.

## Nebentätigkeiten

Eine Einschränkung von Nebentätigkeiten ist nur dann zulässig, wenn die Nebentätigkeit mit der Arbeitspflicht kollidiert. Nützlich sind Formulierungen, die dem Arbeitnehmer das Anzeigen von Nebenbeschäftigungen anraten, da bei Unterlassen der Anzeige Schadenersatzansprüche entstehen könnten.

## Ausschlussklauseln

Vereinbarungen, welche die Geltendmachung von arbeitsvertraglichen Ansprüchen nach einer bestimmten Zeit ausschließen. Ausschlussklauseln sind in fast allen Tarifverträgen enthalten.

## Sonstige Vereinbarungen

Alle Individualvereinbarungen schriftlich formulieren.

# Personalführung

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

## Motivation

Es gibt eine Fülle von Motivationsmöglichkeiten in Unternehmen: z. B. finanzielle Anreize wie Mitarbeiterbeteiligungen oder zusätzliche Beiträge zur Altersversorgung. Besonders wichtig sind allerdings die Formen der Motivation, das Personal gedanklich und emotional am Schicksal des Unternehmens zu beteiligen. Auf diese Weise werden Leistungsbereitschaft und Arbeitseffektivität gesteigert. Dazu gehören u. a.:

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

## Gemeinsam Ziele festlegen

Unternehmensleitungen sollten sich gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ziele stecken, die innerhalb einer bestimmten Frist erreicht werden sollen. Wichtig ist, dass genau festgelegt wird, wer was und in welcher Qualität bis wann erledigen soll. Dazu gehört auch, gemeinsame Visionen für die Zukunft des Unternehmens zu entwickeln.

## Verantwortung delegieren, Kompetenzen übertragen

Festgelegte Ziele sollen die Mitarbeitenden möglichst eigenverantwortlich angehen. Ihnen Aufgaben in dieser Art zu übertragen stellt hohe Ansprüche an die Vorgesetzten. Delegation bedeutet nicht nur, die Qualifikation und die Motivationslage des Personals zu kennen. Zu einer erfolgreichen Delegation – also der Entlastung der Vorgesetzten von Aufgaben – gehört gleichzeitig auch, Verantwortung, Befugnisse und Kompetenzen zu übertragen. Das bedeutet: Erforderlich ist die Bereitschaft, einen Teil der Richtlinienkompetenz und des „Herrschaftswissens“ abzugeben. Die Arbeitsergebnisse sollte die Unternehmensleitung gemeinsam mit den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überprüfen.

## Selbstentfaltungsmöglichkeiten schaffen

Arbeitskräfte können sich selbst am besten motivieren. Voraussetzung ist genügend Freiraum zur Selbstentfaltung. Unternehmerinnen und Unternehmer sollten darum die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Belegschaft kennen, um sie entsprechend führen zu können. Dazu gehören auch Anerkennung bei guter Leistung und regelmäßige Mitarbeitergespräche.



## Information und Transparenz

Gerade in Mitarbeitergesprächen sollten Unternehmerinnen und Unternehmer so offen und mitteilend wie möglich sein. Alle Beteiligten sollten ihre Tätigkeit im Rahmen des Ganzen, die Gründe und Bedeutung für bestimmte Anweisungen und Aufgaben verstehen.

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

## Qualitätszirkel und Betriebliches Vorschlagswesen

Zur Förderung von Motivation, Arbeitseffektivität und Innovation in Unternehmen gibt es spezielle Instrumente. Für kleine und mittlere Unternehmen sind „Qualitätszirkel“ und „Betriebliches Vorschlagswesen“ zu empfehlen. Bei beiden Instrumenten werden Schwachstellen im eigenen Arbeitsbereich analysiert und beseitigt.

## Betriebsklima

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



**INFORMATION IM INTERNET**

[www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de)

Personal führen

# Arbeitsverhältnisse

Seit 1. Juli 2021 beträgt der allgemeine gesetzliche Mindeststundenlohn 9,60 Euro brutto. Die nächsten Anpassungen erfolgen zum 1. Januar (9,82 Euro brutto) bzw. 1. Juli 2022 (10,45 Euro brutto).

## Minijobs bis 450 Euro monatlich

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Die oder der Arbeitgebende zahlt in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung sowie Umlagebeträge zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft. Hinzu kommen Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung und die Insolvenzgeldumlage.

Für Arbeitnehmerinnen und -nehmer besteht seit 01.01.2013 Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Der Beitragsanteil der oder des Arbeitnehmenden zur Rentenversicherung beträgt derzeit 3,6 Prozent. Arbeitnehmende können sich jedoch auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Durch den Mindestlohn von 9,60 Euro brutto je Stunde ergibt sich bei einem maximalen Arbeitsentgelt von 450 Euro eine maximale Arbeitszeit von 46,87 Stunden pro Monat. Weitere Informationen bietet die Minijob-Zentrale an. [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

## Niedriglohnjobs oder Midijobs (zwischen 450,01 und 1.300 Euro monatlich; Übergangsbereich)

Die oder der Arbeitgebende zahlt die Hälfte des regulären Sozialversicherungsbeitrags. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung, zahlt aber nur einen verminderten Beitragssatz. Es besteht allerdings die Möglichkeit, den Beitrag zur Rentenversicherung dem tatsächlichen Arbeitsentgelt entsprechend aufzustocken. Hinzu kommt ein progressiv steigender Lohnsteuersatz, je nach Höhe des Lohns und der Lohnsteuerklasse. Weitere Informationen dazu bietet die Minijob-Zentrale an. [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

## Kurzfristige Beschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung umfasst einen Zeitraum von bis zu drei Monaten oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Sie ist weder für Arbeitnehmende noch für Arbeitgebende sozialversicherungspflichtig. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle. Weitere Informationen dazu bietet die Minijob-Zentrale an. [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

## Teilzeitarbeit

In Betrieben mit mehr als 15 Arbeitnehmenden besteht ein Anspruch auf Teilzeitarbeit. Personen in Berufsbildung werden nicht mitgerechnet. Weitere Voraussetzung: Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate. Die oder der Arbeit-



gebende kann einen Wunsch nach Teilzeitarbeit nur ablehnen, wenn damit eine Beeinträchtigung der betrieblichen Organisation oder unverhältnismäßige Kosten verbunden wären.

## Befristete Arbeitsverhältnisse

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

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

Nähere Informationen finden Sie im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG). [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

## Vollzeitarbeitsverhältnis

Es handelt sich um ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und beinhaltet die gesamte Arbeitszeit der oder des Arbeitnehmenden.

## Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit)

Bei der Arbeitnehmerüberlassung verleihen Arbeitgebende (Verleihende) Arbeitnehmende (Leiharbeitnehmende) an ein drittes (entleihendes) Unternehmen, um dort zu arbeiten. Die Leiharbeitnehmenden bleiben in einem Arbeitsverhältnis bei ihren Arbeitgebenden. Die entleihenden Unternehmen zahlen dem verleihenden Unternehmen einen vereinbarten Stundensatz. Die rechtliche Grundlage bildet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)



# Alles, was (Arbeits-)Recht ist

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

## Arbeitszeit

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

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Frankfurt am Main

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

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Frankfurt am Main

**Ruhezeiten:** Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen Arbeitnehmende eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Eine Verkürzung um bis zu einer Stunde ist nach § 5 Abs. 2 ArbZG in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, in Verkehrsbetrieben, beim Rundfunk sowie in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung möglich, wenn jede Verkürzung innerhalb von vier Wochen bzw. eines Kalendermonats durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG); Quelle: IHK Frankfurt am Main

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

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

**Sonn- und Feiertagsruhe, Ladenöffnungsgesetz:** Bei der Festlegung der Arbeitszeit ist das Sonn- und Feiertagsrecht zu berücksichtigen, wonach Arbeitnehmende an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden dürfen. Für bestimmte Branchen gibt es allerdings Ausnahmebestimmungen (z. B. Gaststätten, Hotels, Veranstaltungsgewerbe). Bei Verkaufsstellen ist für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen zusätzlich das Ladenöffnungsgesetz des Bundeslandes zu beachten.

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

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

## Elternzeit

Grundsätzlich kann die Elternzeit bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes genommen werden; ein Anteil von bis zu 24 Monaten der Elternzeit kann aber auch auf die Zeit von Beginn des 4. Lebensjahres bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres übertragen werden. Ende der Elternzeit ist spätestens die Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes. Darüber hinaus besteht kein Anspruch auf Elternzeit.

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

## Familienpflegezeit

Bei der im Familienpflegezeitgesetz geregelten Familienpflegezeit handelt es sich um einen förderfähigen Anspruch auf teilweise Freistellung, wenn Arbeitnehmende pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht für Betriebe mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten. Die Höchstdauer beträgt 24 Monate, die verringerter Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen.

Arbeitnehmende müssen Arbeitgebenden spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Arbeitgebende und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat die oder der Arbeitgebende den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Beschäftigte können für die Zeit, in der sie ganz oder teilweise für die Pflege aus dem Beruf aussteigen, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) auf Antrag ein zinsloses Darlehen aufnehmen. Es wird in monatlichen Raten ausgezahlt und soll dabei helfen, den entstehenden Verdienstausfall abzufedern. Das zinslose Darlehen ist nach dem Ende der jeweiligen Freistellung ebenfalls in Raten wieder zurückzuzahlen.

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG); Quelle: IHK Limburg, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben





### Jugendschutz

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

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

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

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG); Quelle: IHK Ostbrandenburg

### Lohn und Gehalt

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

Quelle: IHK Südlicher Oberrhein

### Feiertage

Arbeitgebende müssen ihren Beschäftigten für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, das Arbeitsentgelt zahlen, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten. Dabei ist es gleichgültig ob in Voll- bzw. Teilzeit gearbeitet, oder ein Minijob ausgeübt wird. Der Anspruch besteht nur dann nicht, wenn Arbeitnehmende am letzten Arbeitstag vor oder am ersten Arbeitstag nach Feiertagen der Arbeit unentschuldig fernbleiben.

Entgeltfortzahlungsgesetz; Quelle: IHK für München und Oberbayern

### Krankheit

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

Aufwendungsausgleichsgesetz (AufwendungsausgleichsG); Quelle: IHK Aachen, AOK

### Mutterschutz

Werdende und stillende Mütter dürfen grundsätzlich nicht mehr als achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen unter 18 Jahren acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche) beschäftigt werden, wobei Sonntage in die Doppelwoche eingerechnet werden. Nachtarbeit ist in der Regel zwischen 20.00 und 6.00 Uhr verboten. Eine Beschäftigung darf bis 22 Uhr erfolgen, wenn die Voraussetzungen des § 28 MuSchG erfüllt sind. Das grundsätzlich geltende Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit wird für eine Reihe von Tätigkeiten durchbrochen.

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

### Urlaub

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

Bundesurlaubsgesetz (BurlG); Quelle: Handelskammer Hamburg

# Fachkräftesicherung

Gründerinnen, Gründer und Unternehmen haben zunehmend Probleme, Fachkräfte zu finden.

## Ausbildung

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

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

## Weiterbildung

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

**Maßnahmen:** Arbeitgebende können Weiterbildungsaktivitäten fördern: durch die Übernahme von Weiterbildungskosten, die Einrichtung von Lernzeitkonten oder auch virtuelle Lernplattformen im Unternehmen.

## Frauen

Noch nie war der Anteil beruflich hochqualifizierter Frauen so hoch wie heute. Immer mehr Unternehmen unterschiedlicher Branchen stellen daher zunehmend weibliche Fachkräfte ein.

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

## Fachkräfte aus dem Ausland

Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren ist zwar vergleichsweise aufwändig, kann aber sehr lohnend sein. Die Blaue Karte EU ermöglicht es Akademikerinnen und Akademikern, die nicht aus der Europäischen Union stammen und über ein Arbeitsplatzangebot verfügen, in Deutschland zu arbeiten und mit ihren Familien zu leben. Ein großes Potenzial liegt auch bei Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits in Deutschland leben: nicht zuletzt Geflüchtete.

**Maßnahmen:** Stellenausschreibungen für Fachkräfte müssen auch im Ausland erfolgen. Für Geflüchtete ist eine Berufsaus-

bildung oder Weiterbildung erforderlich. Damit die Zusammenarbeit mit ausländischen Arbeitnehmenden „funktioniert“, müssen den heimischen Kolleginnen und Kollegen „Interkulturelle Kompetenzen“ vermittelt werden (z. B. Kenntnisse über Religion, das Verhältnis Männer–Frauen, Tabuthemen). Darüber hinaus sollte man für eine „Willkommenskultur“ im Unternehmen sorgen. Dazu gehört auch, dass Arbeitgebende Bewerbende bei den Formalitäten unterstützen und Neuan-kömmlingen den Einstieg ins Alltagsleben erleichtern.

## Menschen mit Behinderungen

Fast 200.000 Menschen mit Schwerbehinderung würden laut der Bundesagentur für Arbeit gerne arbeiten. Viele Menschen mit Behinderung sind überdurchschnittlich gut qualifiziert und ihre Behinderung bedeutet kaum Einschränkung für ihre Arbeitsleistung.

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

## Ältere Beschäftigte

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

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

## An- und Ungelernte

Viele arbeitslose Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss suchen nach einer Tätigkeit als Helfer oder Helferin in einem von Engpässen betroffenen Berufsbereich.

**Maßnahmen:** Viele Fachkräftelücken ließen sich schließen, wenn arbeitslose An- und Ungelernte entsprechend qualifiziert würden.

## Arbeitsplatzkomfort

Viele Arbeitnehmende können sich angesichts des Fachkräftemangels ihren Arbeitsplatz aussuchen. Bei ihrer Wahl achten sie zunehmend auf weiche Faktoren, die nicht nur die Arbeit, sondern auch das Leben angenehmer machen. Zeit ist bei ihnen dabei oft am begehrtesten – nicht Geld.

**Maßnahmen:** Infrage kommt alles, was zur Work-Life-Balance beiträgt: z. B. flexible Arbeitszeiten, Home Office, mehr Freizeit, kostenlose Kinderbetreuung, Sabbaticals, darüber hinaus z. B. Firmen-Smartphone, Jobticket oder betriebliche Altersvorsorge.

# Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern



Für Unternehmerinnen und Unternehmer, die ausländische Personen beschäftigen wollen, ist wichtig zu wissen:

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

## Geflüchtete beschäftigen

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

### Asylberechtigte

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

#### Einstellung ausländischer Arbeitnehmender und Geflüchteter

Die Bundesagentur für Arbeit führt eine Arbeitsmarktprüfung durch, wenn ausländische Arbeitnehmende aus Ländern, die nicht der Europäischen Union (EU) oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehören, beschäftigt werden sollen.

#### Vorrangprüfung

Die Arbeitsagentur prüft, ob Deutsche, Staatsangehörige aus EU-/EWR-Ländern, der Schweiz oder andere Personen aus dem Ausland, die deutschen Arbeitnehmenden hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, für die Stelle zur Verfügung stehen. Gegebenenfalls vermittelt die Arbeitsagentur zunächst „bevorrechtigte“ Arbeitslose. Nur wenn die oder der Arbeitgebende glaubhaft nachweisen kann, dass diese nicht für die Stelle geeignet sind, stimmt die Arbeitsagentur der Beschäftigung der oder des ausländischen Arbeitnehmenden zu.

#### Beschäftigungsbedingungsprüfung

Arbeitgebende müssen der Bundesagentur für Arbeit nachweisen, dass sie Stellenbewerberinnen und -bewerber nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigen werden als vergleichbare deutsche Arbeitnehmende (Arbeitszeit, Verdienst).

### Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Geduldete

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

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

Die Vorrangprüfung ist nicht erforderlich für

- Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Geduldete, die einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Ausbildungsabschluss in einem Mangelberuf haben. Diese Mangelberufe oder Engpassberufe sind in der sogenannten Positivliste der Bundesagentur für Arbeit [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) zusammengefasst.  
Beispiele: Berufe in der Elektrotechnik, Softwareentwicklung, Gesundheits- und Krankenpflege. Dies gilt nicht für Geduldete aus „sicheren Herkunftsstaaten“.
- Hochschulabsolventinnen und -absolventen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU in einem Mangelberuf erfüllen. Dazu gehören eine abgeschlossene Ausbildung, ein fester Arbeitsvertrag und ein Mindestbruttoeinkommen. Dies liegt 2021 für Personen mit Hochschulabschluss bei 56.800 Euro, für Personen mit Hochschulabschluss in einem Mangelberuf (MINT, IT, Ärzte) bei 43.304 Euro. Hochqualifizierte Fachkräfte, Akademikerinnen und Akademiker aus Drittstaaten außerhalb der EU können die Blaue Karte EU als vereinfachte befristete Arbeitsgenehmigung beantragen. Den Antrag müssen sie bei der zuständigen Ausländerbehörde stellen.
- eine befristete praktische Tätigkeit, die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich ist.
- Asylbewerberinnen, Asylbewerber und Geduldete nach einem Aufenthalt von 15 Monaten in Deutschland.

# Hilfen der Bundesagentur für Arbeit

## Eingliederungszuschüsse

Eingliederungszuschüsse können Arbeitgebende zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten, wenn sie Arbeitnehmende mit Vermittlungshemmnissen einstellen. Für ältere, behinderte oder schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden. Die Leistungen sind vor der Arbeitsaufnahme und nach Möglichkeit auch vor Abschluss des Arbeitsvertrages bei der zuständigen Agentur für Arbeit bzw. dem zuständigen Jobcenter zu beantragen.

## Assistierte Ausbildung

Wer jungen Menschen, die besondere Förderung brauchen und eine Ausbildung nicht ohne Unterstützung schaffen, eine Chance geben will, kann die Assistierte Ausbildung (AsA) nutzen. Die Agenturen für Arbeit können dabei unter bestimmten Voraussetzungen Ausbildungsbetriebe unterstützen, wenn sie z. B. förderungsbedürftige junge Menschen mit Sprach- und Bildungsdefiziten betrieblich ausbilden (AsA und ausbildungsbegleitende Hilfen). Die Auszubildenden bekommen individuell angepassten Förderunterricht und Unterstützung bei persönlichen Problemen. Darüber hinaus wird dem ausbildenden Unternehmen Entlastung bei der Durchführung und Organisation der Ausbildung angeboten.

## Weiterbildung

Die Weiterbildung von Beschäftigten kann durch teilweise oder vollständige Erstattung der Lehrgangskosten sowie durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden. Folgende Voraussetzungen müssen für diese Förderleistungen erfüllt sein: Die Maßnahme umfasst mehr als 120 Stunden. Und: Die Maßnahme sowie Trägerin bzw. Träger sind für die Förderung zugelassen.

## Arbeitsplätze für behinderte Menschen

Infrage kommt hier ein Eingliederungszuschuss. Er kann gezahlt werden, wenn die Bewerberin oder der Bewerber noch nicht über die Kenntnisse verfügt, die für die Stelle nötig sind. Außerdem können die Kosten für eine Probebeschäftigung von bis zu drei Monaten erstattet werden. Zudem lässt sich ein Zuschuss zur Aus- oder Weiterbildung beantragen. Diesen gibt es, wenn eine Aus- oder Weiterbildung ohne die Förderung nicht möglich ist.



**INFORMATION IM INTERNET**  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## Im Fall der Fälle: Kündigung

Arbeitnehmende können nicht nach Belieben „gefeuert“ werden. Sie genießen Kündigungsschutz.

- Durch das Kündigungsschutzgesetz sind allerdings nur Arbeitnehmerinnen und -nehmer geschützt, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat.
- In Betrieben mit zehn oder weniger Arbeitnehmenden gilt der Kündigungsschutz nicht für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 1. Januar 2004 eingestellt wurden. Für die bereits zuvor Beschäftigten gilt der Kündigungsschutz. Allerdings besteht er nur dann, wenn deren Anzahl über fünf liegt. Teilzeitbeschäftigte – zu denen auch Minijobberinnen und Minijobber gehören – werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in die Mitarbeiterberechnung einbezogen: bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5; bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75. Aushilfskräfte werden nur dann eingerechnet, wenn sie regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. Vertretungsfälle zählen nicht. Auch Auszubildende bleiben bei der Zahl der Arbeitnehmerinnen und -nehmer unberücksichtigt.
- In allen anderen Unternehmen, die nicht zu den Kleinbetrieben gerechnet werden, ist eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen möglich. Eine Kündigung ist aber nur wirksam, wenn sie „sozial gerechtfertigt“ ist. Sie gilt als sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe bedingt ist, die in der Person oder in dem Verhalten der oder des Arbeitnehmenden liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der- oder desjenigen Arbeitnehmenden in diesem Betrieb entgegenstehen.
- **Achtung:** Einen besonderen Kündigungsschutz genießen Schwerbehinderte, werdende und junge Mütter und Personen in Elternzeit.
- Befristete Verträge müssen nicht gekündigt werden, sondern enden nach Ablauf der Frist – ohne jeden Kündigungsschutz.
- Eine außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit einem besonderen, schwerwiegenden Grund möglich (Fristen beachten!).



**INFORMATION IM INTERNET**  
[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)  
 Kündigungsschutzgesetz

# Arbeitgeberpflichten

## Anmeldung

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

## Gehalt

Als Arbeitgebende oder Arbeitgeber zahlen Sie Ihrer Belegschaft ein Bruttogehalt. Zusätzlich müssen Sie noch den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge entrichten: für Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Pflegeversicherung. Dazu kommen Kosten für die Umlagen U1 – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (für Unternehmen mit nicht mehr als 30 Beschäftigten) und die Umlage U2 – Aufwendungen für den Mutterschutz sowie der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung der Arbeitnehmenden.

## Sozialversicherung

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

## Künstlersozialabgabe

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

## Gesundheitsvorsorge

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

## Internet

[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)  
[www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de)  
[www.kultur-kreativ-wirtschaft.de](http://www.kultur-kreativ-wirtschaft.de)  
[www.unternehmergeist-macht-schule.de](http://www.unternehmergeist-macht-schule.de)  
[gruenderplattform.de](http://gruenderplattform.de)

## Impressum

### Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)  
 Öffentlichkeitsarbeit  
 11019 Berlin

### Stand

Oktober 2021

Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

### Gestaltung

PRpetuum GmbH, 80801 München

### Bildnachweis

Fotolia  
 contrastwerkstatt / Titel  
 Jakub Jirsák / S. 3  
 Janina Dierks / S. 8 li. unten  
 kasto / S. 5  
 sebra / S. 7  
 williams87 / S. 10

### iStock

AzmanL / S. 6  
 PeopleImage / S. 8 re. oben  
 sturti / S. 8 li. oben  
 Yuri\_Arcurs / S. 8 re. unten

### Zentraler Bestellservice für Publikationen der Bundesregierung:

E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

Telefon: 030 182722721

Bestellfax: 030 18102722721

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.



## INFORMATION IM INTERNET

[www.existenzgruender.de](http://www.existenzgruender.de)

Mitarbeitende anmelden

[www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)

[www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de)

[https://www.minijob-zentrale.de/DE/00\\_](https://www.minijob-zentrale.de/DE/00_)

[home/node.html](https://www.minijob-zentrale.de/DE/00_home/node.html)

Minijob-Zentrale

[www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften)

[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

