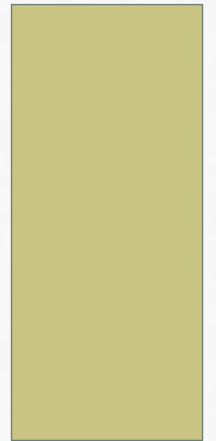


PERSONALWESEN

STAND FEBRUAR 2022



INHALTE DER VERANSTALTUNG

- Beschäftigungsformen (inkl. Minijob)
- Mitarbeitersuche
- Bewerberauswahl
- Rechtliche Aspekte
 - Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
 - Mutterschutz
 - Jugendschutz
 - Arbeitszeit-, Pausen- und Urlaubsregeln
- Personalführung

EINSTELLUNG NEUER ARBEITNEHMER

- Überstunden nicht mehr möglich
- Neue Aufgabenfelder, die mit bereits eingestellten Arbeitnehmern nicht erfüllt werden können
- Je nach Art des Arbeitnehmers bzw. der Vertragsgestaltung ist Neueinstellung kostengünstiger als die Vergütung von Überstunden

FÜR KURZFRISTIGE, QUALITATIV HOCHWERTIGE TÄTIGKEITEN

- Freie Mitarbeiter
- Stellen eigene Rechnungen, Honorarbasis



***Keine Sozialversicherungspflicht, keine Pflicht zum
Einbehalten und Abführen der Einkommensteuer***

- Problem Scheinselbstständigkeit:
 - Indizien für „echte“ Selbstständigkeit: mehrere „Kunden“, nicht in Organisation eingebunden, freie Arbeitszeitgestaltung

STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE ALS AN

- Von RV (bis auf max. 17,55€) befreit, wenn
 - Weniger als 450 € Vergütung im Monat oder
 - Weniger als 2 Monate im Jahr (unabhängig von Vergütung)
- Von KV, PflV und ALV befreit, wenn
 - Während Vorlesungszeit weniger als 20 Std./Woche
 - Vorschrift gilt nicht für Wochenend- und Nachtarbeit sowie vorlesungsfreie Zeit
 - Prinzip: Studium darf nicht nur **pro forma** angegeben werden

DER SOG. MINIJOB

- Entlohnung nicht mehr als 450 € pro Monat
- Unabhängig von wöchentl. Arbeitszeit
- AN zahlt KEINE Sozialabgaben bis auf geringfügigen Beitrag zur RV (max. 17,55 €; AN kann sich befreien lassen)
- Gewerbl. AG zahlt PAUSCHAL (weniger bei HH-Hilfen)
 - 15% RV, 13% KV, 2% LSt/KiSt/Solidaritätszuschlag
 - 0,84% Umlage zur Lohnfortzahlung bei Krankheit / Schwangerschaft (also entsprechende Absicherung für AN gegeben)



**Wenig Lohnnebenkosten, wenig
Verwaltungsaufwand für AG**

DER SOG. MIDIJOB

- Bruttomonatsverdienst zwischen 450,01€ und 1.300 €
- AG zahlt reguläre Beiträge zur Sozialversicherung (19,325% des Bruttolohns, wenn unter der Beitragsbemessungsgrenze)
- AN zahlt gemäß eines Progressionsprozentsatzes
 - Bei 450,01€ etwa 9% zur Sozialversicherung
 - Bei 1.300 € etwa 20% (analog zu „regulären“ Beschäftigungsverhältnissen)
 - Nach entsprechendem Steuersatz die Einkommensteuer

REGULÄRE ARBEITNEHMER

- Arbeitgeber zahlt dem AN ein Bruttogehalt
- AG zahlt (*in etwa hälftig*) AG-Anteile zur Sozialversicherung (AUSNAHME: **Unfallversicherung**, die vom **AG allein getragen** wird)
- AN zahlt (*in etwa hälftig*) AN-Anteile zur Sozialversicherung
- AN zahlt Einkommensteuer, die jedoch vom AG einbehalten und an das Finanzamt abgeführt werden
- AG behält AN-Anteile zur Sozialversicherung ein und führt diese (gemeinsam mit AG-Anteilen) an die KV ab, die diese weiterverteilt

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

- Bis zur Beitragsbemessungsgrenze abhängig von Bruttoarbeitsentgelt/Monat

Versicherung	Gesamtbeitrag in %	Beitrag AN	Beitrag AG
Krankenvers.	14,6 % + x	7,3 % + x	7,3 % + x
x: indiv. Zusatzbeitrag der KV, seit 2019 paritätisch von AN und AG aufgebracht			
Pflegevers.	3,05%	1,525%	1,525%
PfIVKinderlose über 23 Jahre	Zusatzbeitrag von 0,35 % für AN		
Arbeitslosenvers.	2,40%	1,20%	1,20%
Rentenvers.	18,60%	9,30%	9,30%

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN

- Ab dem Erreichen der BBG werden die SV-Beiträge nicht mehr vom Bruttoarbeitsentgelt, sondern von diesem Betrag berechnet
- Übersteigt der Bruttolohn die sog. Jahresarbeitsentgeltgrenze/Versicherungspflichtgrenze, so muss sich der Arbeitnehmer NICHT mehr in der gesetzl. Krankenversicherung versichern, sondern kann sich privat kranken- und pflegeversichern

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN – JAHRESARBEITSENTGELTGRENZE

Beitragsbemessungsgrenzen 2022

Versicherung	<i>alte Bundesländer</i>	<i>neue Bundesländer (und "Ost-Berlin")</i>
RV, ALV		
Monat	7.050,00 €	6.750,00 €
Jahr	84.600,00 €	81.000,00 €

KV, PfIV		
Monat	4.837,50 €	4.837,50 €
Jahr	58.050,00 €	58.050,00 €

Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) 2022

Monat	5.362,50 €
Jahr	64.350,00 €

EINKOMMENSTEUER

- AN ist Steuerschuldner, aber
- AG haftet für regelmäßiges Abführen der einbehaltenen Einkommensteuer, des Soli und der Kirchensteuer
- Abhängig von Bruttoeinkommen, Steuerklasse und etwaigen Freibeträgen (Kinder, Ehrenamt, sonstige Gründe)
- Soli: für untere Einkommensgruppen weggefallen, nur noch für höhere Einkommen relevant (fällt erst an ab ca. 62.000 € zu versteuerndem Einkommen für Singles); ab ca. 100.000 € zu versteuerndem Einkommen dann 5,5% der Est
- Kirchensteuer: Katholiken, Protestanten, Juden (sog. Israelitische Kultussteuer), in BY und BW 8% der Est, in übrigen Bundesländern 9%

SONSTIGE EINFLUSSGRÖßEN

- Unfallversicherung
 - Vom AG allein getragen
 - Für Arbeitsunfälle (=> Berufsgenossenschaft)
 - Nicht vom Bruttolohn, sondern vom Gefahrenpotenzial abhängig
 - im Durchschnitt aller Gefahrenklassen ca. 1,3% des Bruttolohns
- vL

**LETZTLICH ZÄHLEN FÜR DEN ARBEITGEBER DIE
KOMPLETTBETRÄGE (ALSO INKLUSIVE DER
ARBEITGEBERANTEILE SOWIE DER UNFALLVERSICHERUNG),
IST DIES MIT ZU HOHEN KOSTEN VERBUNDEN: VIELFACH
ZEITARBEIT ETC.**

STELLENBESETZUNG -I

- Anforderungsprofil erstellen
 - Quantitativ (Anzahl der Stellen, Stundenumfang)
 - Qualitativ (fachliche und persönliche Qualifikationen, Erfahrung etc.)
- Stellenangebot schalten
 - Persönliche Kontakte
 - Annoncen (Internet, Zeitung)
 - Arbeitsagenturen
 - Auswahl aus Initiativbewerbungen
 - Personalvermittler
 - Interne Stellenausschreibung bei größeren Unternehmen

STELLENBESETZUNG – II

Stellenanzeigen:

- Vorstellung des Unternehmens (Standort, Größe, Mitarbeiterzahl)
- Aufgabenbeschreibung/Stellenbeschreibung (eventuell Gründe für die Ausschreibung)
- Anforderungsprofil des Bewerbers
- Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten
- Leistungen (Gehalt, Erfolgsbeteiligungen, Sozialleistungen z. B. Altersversorgung)
- Organisatorisches (Empfangsadresse, Eintrittstermin, erforderliche Bewerbungsunterlagen, Telefonnummer des Unternehmens!)
- Chiffreanzeige bei zu hoher Personalfluktuation

STELLENBESETZUNG - III

- Sichten der Bewerbungsunterlagen
 - Anschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse vollständig?
 - Lücken im Lebenslauf
 - Selbstdarstellung des Bewerbers
- Vorstellungsgespräch
 - Vorsicht bei unerlaubten Fragen
 - Zur Sicherheit Zeugen wegen verbotener Ungleichbehandlung (Stichwort AGG)
- Arbeitsproben
- Einstellungstests
- Assessment Centre

STELLENBESETZUNG - IV

Vorstellungsgespräch

• **Erlaubte Fragen:**

- Berufl. Fähigkeiten, Werdegang, Schulnoten
- Relevante Krankheiten (Allergie bei Bäcker etc.)
- Relevante Vorstrafen (Veruntreuung bei Buchhalter)
- Frage nach bestehenden Wettbewerbsverboten (Klausel im vorigen Arbeitsvertrag?)

• **Unerlaubte Fragen:**

- Gewerkschafts-, Partei- oder Religionszugehörigkeit (Ausnahme: Tendenzbetriebe)
- Vermögensverhältnisse
- Schwangerschaft

**Zum Schutz vor unerlaubten Fragen
darf man ausnahmsweise lügen im
Vorstellungsgespräch**

STELLENBESETZUNG - V

Sinnvolle Fragen im Vorstellungsgespräch:

- Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus?
- Welche Dinge sind Ihnen im Beruf und Privatleben wichtig?
- Was bedeutet für Sie Karriere?
- Wo liegt für Sie der Unterschied zwischen einem kleinen und einem großen Unternehmen?
- Was waren bisher Ihre größten Erfolge?
- Was waren Ihre schlimmsten Misserfolge?
- Wie gehen Sie mit Misserfolgen um?
- Offene Fragen sind besser als geschlossene Fragen.

INHALTE DES ARBEITSVERTRAGS

- Name/Anschrift
- Tag des Arbeitsbeginns
- Vereinbarte Tätigkeit
- Vergütung (brutto)
- Arbeitszeit
- Ggf. Befristung
- Dauer der Probezeit
- Urlaubsanspruch
- Verweis auf etwaige Tarifverträge und/oder Betriebsvereinbarungen
- Verschwiegenheitserklärung
- Ggf. Konkurrenzklausel nach Beendigung des Dienstverhältnisses inkl. entsprechender Vergütung

ENTGELT

- Bei tarifgebundenen Unternehmen:
 - Tarifliche Mindestlöhne
 - Wenn außerhalb der Gehaltsgruppen: KEIN Tariflohn, sondern frei aushandelbar
- Bei nicht-tarifgebundenen Unternehmen
 - Gesetzliches Mindestentgelt beachten
 - Gehalt frei aushandelbar
 - Wichtig: Unterschreitung von $> 20\%$ des branchenüblichen Gehalts gilt als SITTENWIDRIG und hat ggf. die Nichtigkeit des kompletten Arbeitsvertrages zur Folge

REGELN ZUR ARBEITS- UND PAUSENZEIT

- Gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG):
 - 8 Stunden werktägliche Arbeitszeit (darin sind die Pausen NICHT enthalten)
 - Kann auf 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn im 24-Wochen-Durchschnitt die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden eingehalten wird (wichtig bei der Frage, ob Überstunden ausbezahlt oder „abgefeiert“ werden sollen)
 - Samstag ist Werktag
 - Ruhepausen: von 6 bis 9 Stunden min. 30 Minuten Pause
 - Jede Pause muss mind. 15 Minuten dauern
 - Unter 6 Stunden: keine ges. Pause vorgeschrieben

WEITERE GES. VORSCHRIFTEN

- Arbeitsbeginn und –ende können vom AG bestimmt und jederzeit geändert werden, sofern sie nicht fest im Vertrag festgelegt wurden
- Wichtig: 11 Stunden Ruhezeit bis zum nächsten Arbeitsturnus
- Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (Ausnahmen für Gastronomie etc.)
- Urlaubsanspruch erst nach 6 Monaten (wird zwar „erworben“, darf aber erst später „genommen“ werden) => 6 Monate ges. Probezeit
- 24 Werktage bezahlter Urlaub (bei 6-Tage-Woche), analog 20 Tage bei 5-Tage-Woche Mindesturlaub

ARBEITSSCHUTZ

Techn. Arbeitsschutz

- Unfallverhütungsvorschriften
- Schutzkleidung
- Am Besten bei Unfallversicherungsträger nachfragen

Sozialer Arbeitsschutz

- AN muss bei Krankenkasse angemeldet werden, falls noch nicht selbst erledigt
- Urlaubs-,Arbeits- und Pausenzeiten
- Jugendschutzvorschriften (Sonderregeln für Überstunden, strenge 5-Tage-Woche, längerer Urlaub etc.)
- Mutterschutz:
 - 6 Wochen vor Niederkunft dürfen Frauen nur mit ausdrücklicher Einwilligung beschäftigt werden
 - Nach Entbindung: 8 Wochen Beschäftigungsverbot
 - Spez. Kündigungsschutz während Schwangerschaft bis 4 Monate nach Entbindung
 - Nacharbeitsverbot für Schwangere
 - Keine Tätigkeiten, die Schwangere und Kind gefährden

ZEUGNISERSTELLUNG

- Pflicht des Arbeitgebers
- Einfaches Zeugnis
 - Art der Tätigkeit
 - Dauer der Tätigkeit
- Qualifiziertes Zeugnis
 - Zusätzlich Leistungs- und Führungsbeurteilung (Arbeits- und Sozialverhalten)
 - Streng genommen nur auf Wunsch des AN
 - Wohlwollenspflicht (nichts Schlechtes über AN)
 - Wahrheitspflicht (nur Wahrheiten über AN)



Geheimsprache mit entsprechenden Techniken

FÜHRUNGSSTILE

Autoritär

- Vorgesetzter entscheidet allein
- Ausführliche Festlegung der Ausführung
- Vorteil: Entscheidungen werden schneller gefällt
- Nachteil: Demotivation der AN

Kooperativ

- Vorgesetzter gibt lediglich Ziel vor
- AN an Entscheidungsfindung beteiligt
- Vorteil: höheres Maß an Motivation der AN
- Nachteil: Entscheidungsfindung länger und schwieriger

MOTIVATION DER ARBEITNEHMER

Extrinsisch (von Außen motiviert)

- Druck vom Vorgesetzten (Angst vor Strafe)
- Lob vom Vorgesetzten
- Finanzielle Anreize (Gratifikation etc.)
- Sonderurlaub
- Vorschlagswesen (Gratifikation)

Intrinsisch (Selbstmotivation durch mehr Arbeitsfreude)

- An Entscheidungsfindungen beteiligen/gemeinsam Ziele festlegen
- Mehr Eigenverantwortung (**job enrichment**)
- Transparenz bei Entscheidungen des Vorgesetzten
- Qualitätszirkel (TQM, KVP, Kaizen-Prinzip)
- Vorschlagswesen (Ideen zur Eigenmotivation)

FÜHRUNGSTECHNIKEN – DELIGO ERGO SUM

- Ziel: Vorgesetzter hat Zeit, sich um „echte“ Führungsaufgaben zu kümmern
- In Großbetrieben: manche Führungsebenen werden durch **Management by Delegation** überflüssig
- Gleichzeitig: mehr Eigenmotivation der AN durch Übernahme von Verantwortung
- **Management by objectives**: Ziele werden gemeinsam festgelegt, AN legt Weg zur Zielerreichung fest, Vorgesetzter kontrolliert lediglich
- **Management bei Exception**: Routineentscheidungen werden vom AN gefällt, Vorgesetzter nur bei außergewöhnlichen Entscheidungen beteiligt (z.B. bei großen Auftragsvolumina etc.)

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit – Haben
Sie noch Fragen?