

Einstellung eines Mitarbeiters

Abschluss des Arbeitsvertrages

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages steht regelmäßig am Ende des vom Arbeitgeber durchgeführten Bewerbungsverfahrens und ist Teil seiner gesamten Personalplanung. Der Vertragsinhalt bestimmt im Wesentlichen – neben möglicherweise geltenden kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) – die Beziehung zum Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber sollte vor Begründung des Arbeitsverhältnisses insbesondere folgende Aspekte beachten:

- Abschluss des Arbeitsvertrages
- Mitbestimmung des Betriebsrates
- Form und Inhalt des Arbeitsvertrages
- Geltung tarifvertraglicher Vorschriften
- Steuer- und Sozialversicherung

Der Arbeitgeber ist daran interessiert, den freien Arbeitsplatz mit dem fachlich und persönlich geeignetsten Arbeitnehmer zu besetzen. Neben den Bewerbungsunterlagen und dem persönlichen Gespräch dient ihm hierbei insbesondere auch ein Personalfragebogen. Insoweit wird auf den Musterfragebogen, der als Checkliste beiliegt, verwiesen. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht unbeschränkt berechtigt, Fragen an den Bewerber zu richten. Vielmehr sind vor allem die in der anliegenden Checkliste *kursiv* gedruckten Fragen immer nur dann statthaft, wenn deren wahrheitsgemäße Beantwortung im Hinblick auf den Inhalt der in Aussicht genommenen Tätigkeit des Bewerbers im Betrieb des Arbeitgebers von grundlegender Bedeutung sind.

Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, welchen Bewerber er einstellt. Ein Kontrahierungszwang besteht nicht. Indes ist dem Arbeitgeber mit Blick auf das vom Gesetzgeber derzeit geplante Antidiskriminierungsgesetz gehalten, zwischen mehreren Bewerbern unter Beachtung der Diskriminierungsschutztatbestände auszuwählen. Insbesondere ist dem Arbeitgeber vor dem Hintergrund der bevorstehenden Gesetzesänderungen bereits jetzt zu empfehlen, den Ablauf des Bewerbungsverfahrens vollständig zu dokumentieren, um für den Fall der Klage eines abgelehnten Bewerbers die willkürfreie Auswahlentscheidung gegenüber einem Arbeitsgericht belegen zu können.

Mitbestimmung des Betriebsrates

Sofern in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 Arbeitnehmern ein Betriebsrat besteht, ist der Arbeitgeber gehalten, das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung nach § 99 BetrVG zu beachten. Der Betriebsrat ist danach u. a. über eine in Aussicht genommene Einstellung zu informieren. Der Betriebsrat kann unter den gesetzlich definierten Voraussetzungen seine Zustimmung zu der geplanten Einstellung verweigern, die der Arbeitgeber durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen kann. Ungeachtet der fehlenden Zustimmung des Betriebsrates ist ein gleichwohl geschlossener Arbeitsvertrag zivilrechtlich wirksam. Der Arbeitgeber sollte deshalb zur Vermeidung nachteiliger finanzieller Konsequenzen den Arbeitsvertrag erst abschließen, wenn die Arbeitnehmervertretung ihre Zustimmung erteilt hat.

Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag ist nicht formbedürftig. Gemäß dem Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber indes verpflichtet, spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Zu diesen wesentlichen Vertragsbedingungen gehören

- Namen und Anschrift der Vertragsparteien,
- Arbeitsbeginn,
- vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnis bei Befristung,
- Arbeitsort,
- Charakterisierung der Tätigkeit,
- Höhe des Arbeitsentgelts,
- Arbeitszeit,
- Urlaub,
- Kündigungsfristen sowie
- Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Angesichts dieser gesetzlichen Verpflichtung ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu schließen.

Geltung tarifvertraglicher Vorschriften

Sofern die Arbeitsvertragsparteien tarifgebunden sein sollten, bestimmt sich das Arbeitsverhältnis auch nach den jeweiligen Tarifvertragsvorschriften. Tarifgebundenheit besteht in drei Fällen:

1. Der Arbeitgeber ist Mitglied eines Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft, die Tarifvertragspartner des einschlägigen Tarifvertrages ist.
2. Der einschlägige Tarifvertrag ist für allgemeinverbindlich erklärt worden.
3. Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren die Geltung eines Tarifvertrages individualvertraglich.

Steuer und Sozialversicherung

Der Arbeitnehmer hat auf seine Vergütung Lohnsteuer sowie Sozialversicherungsbeiträge in den verschiedenen Sparten der Sozialversicherung zu zahlen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Abrechnung vorzunehmen und die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an die zuständigen Stellen abzuführen. Mit Abschluss des Arbeitsvertrages entstehen für den Arbeitgeber eine Vielzahl von Meldepflichten, insbesondere gegenüber den Trägern der Sozialversicherung. Auch im weiteren Verlauf des Arbeitsverhältnisses können ihn, wie auch – in eingeschränktem Umfang – den Arbeitnehmer, die verschiedensten Anzeige-, Mitteilungs- und Meldepflichten treffen.

Der Arbeitnehmer hat seinerseits dem Arbeitgeber die Lohnsteuerkarte sowie den Sozialversicherungsausweis vorzulegen. Darüber hinaus hat er in besonderen Fällen auch eine Urlaubsbescheinigung, eine Arbeitserlaubnis für ausländische Arbeitnehmer, eine Gesundheitsbescheinigung für Jugendliche oder ein Gesundheitszeugnis für Beschäftigte in bestimmten Bereichen der Lebensmittelerstellung und des Lebensmittelvertriebes vorzulegen.

Besonderheiten sind bei Abschluss eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zu beachten. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte muss der Arbeitgeber in der Regel eine pauschale Abgabe in Höhe von derzeit 25 % bezahlen. Hiervon entfallen 12 % auf die Rentenversicherung und 11 % auf die Krankenversicherung. Eine Sonderregelung besteht bei haushaltsnahen Dienstleistungen: Der Pauschalbetrag zur Renten- und Krankenversicherung beträgt hier nur jeweils 5 %. Eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt liegt vor, wenn diese durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushaltes erledigt wird. Zusätzlich ist eine Pauschalsteuer von 2 % zu entrichten. Im Gegenzug entfällt eine individuelle Lohnbesteuerung.