

## Mitarbeiter einstellen

### Stellenanzeige, Dienstzettel und Probezeit: Was beim Einstellen eines Mitarbeiters bedacht werden muss

Stellenanzeigen müssen Angaben zum Mindestentgelt enthalten. Bewerber können in bestimmten Fällen dem Arbeitgeber Fahrt und Übernachtungskosten verrechnen. Die Probezeit bei neu eingestellten Arbeitskräften darf höchstens einen Monat lang sein. Der Arbeitgeber muss für jeden neuen Arbeitnehmer einen Dienstzettel ausstellen und ihn bei der Steuer und Sozialversicherung anmelden. Das Arbeitsmarktservice fördert die Qualifizierung von Arbeitnehmern und die Einstellung des ersten Mitarbeiters. Ältere Arbeitnehmer sollen länger in Beschäftigungsverhältnissen gehalten werden.

09.04.2021

### Stellenanzeige und Vorstellungskosten

Stellenanzeigen müssen Infos zum Mindestentgelt enthalten und dem Gleichbehandlungsgebot entsprechen. Vorstellungskosten können für den zukünftigen Arbeitgeber anfallen. Dabei handelt es sich zum Beispiel um den Ersatz von Fahrt- und Übernachtungskosten. Schließt der Arbeitgeber in der Einladung zum Bewerbungsgespräch den Kostenersatz aus, bezahlt der Bewerber die Kosten.

### Dienstzettel

Der Arbeitgeber ist verpflichtet bei neu einzustellenden Mitarbeitern einen Dienstzettel auszustellen, in dem alle Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis enthalten sind. Er enthält zum Beispiel Informationen zur Normalarbeitszeit, Kündigungsfrist, Urlaub oder Sonderzahlungen. Dauert das Arbeitsverhältnis nur einen Monat muss kein Dienstzettel angelegt werden. Bei Auslandsentsendungen, die länger als einen Monat dauern, ist der Dienstzettel vor Abreise des Mitarbeiters zu ergänzen.

Bei Auseinandersetzungen vor dem Arbeitsgericht hat der Dienstzettel nur eine geringe Beweiskraft. Aus diesem Grund ist es besser zusätzlich einen Arbeitsvertrag abzuschließen.

### Erstmaliges Einstellen von Arbeitnehmern

Stellt ein Arbeitgeber zum ersten Mal einen Arbeitnehmer ein, muss er die korrekte Einstufung des Mitarbeiters in den für das Unternehmen anzuwendenden Kollektivvertrag vornehmen und die Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes beachten. Weiters ist die Anmeldung zur Sozialversicherung durchzuführen und ein Lohnkonto einzurichten. Vorab ist abzuklären, ob der Dienstnehmer in einem anderen Staat einer weiteren Tätigkeit nachgeht, damit keine Doppelversicherungen in der Sozialversicherung entstehen. Für Lehrlinge ist ein schriftlicher Lehrvertrag abzuschließen. Bei Einstellung von Ausländern ist zu prüfen, ob eine Beschäftigungsbewilligung benötigt wird.

### Arbeitsverhältnis auf Probe

Die Dauer der Probezeit für Arbeiter und Angestellte kann maximal einen Monat betragen. Während der Probezeit können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung von Fristen und Terminen und ohne Angabe eines Grundes auflösen.

### Förderung für den ersten Mitarbeiter

Die Förderung für den ersten Mitarbeiter beträgt 25 % des Bruttolohnes oder -gehaltes und wird 12 Mal pro Jahr ausbezahlt. Als Obergrenze der Förderung gilt die Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

Die Förderung endet nach einem Jahr. Sie wird bezahlt, wenn der erste Mitarbeiter

- unmittelbar zuvor eine Ausbildung abgeschlossen hat und beim AMS als arbeitsuchend vorgemerkt ist oder beim AMS bereits 2 Wochen als arbeitslos gemeldet ist
- der geförderte Arbeitgeber in den vergangenen 5 Jahren keinen vollversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt hat
- Die Mindestdauer des Dienstverhältnisses beträgt 2 Monate und die Arbeitszeit muss mindestens 50 Prozent der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ausmachen.

## Arbeitsmarktservice (AMS) fördert auch Arbeitgeber

Arbeitgeber können AMS-Förderungen für die Einstellung oder Qualifizierung von Arbeitnehmern nutzen. Arbeitgeber erhalten Zuschüsse zu Lohn-, Ausbildungskosten oder Qualifizierungsmaßnahmen.

Vor Aufnahme des zu fördernden Beschäftigungsverhältnisses ist die zuständige AMS-Geschäftsstelle zu kontaktieren. Auf die Förderungen besteht kein Rechtsanspruch.

## Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Die Bundesregierung will ältere Arbeitnehmer - ab 55 Jahren - länger in Beschäftigungsverhältnissen halten. Zahlreiche gesetzliche Bestimmungen enthalten Regelungen, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer beziehen. Diese sind zu beachten, um unnötige Probleme oder nachteilige Auswirkungen für den Arbeitgeber zu vermeiden. Einen Überblick gibt die Broschüre „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer – was ist zu beachten?“. Es finden sich darin Informationen zu Förderungen und Erleichterungen sowie zu Einschränkungen und dem Diskriminierungsschutz älterer Arbeitnehmer.