

Interview mit Dr. Ingrid Kuster zum Thema „Einstellen von Personal - aber richtig“

Zur Person:

Dr. Ingrid Kuster ist Leiterin des Rechtsservice der Wirtschaftskammer Steiermark und Expertin im Bereich Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Sie ist Vortragende in der Erwachsenenbildung.

Wenn ich erstmals eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter beschäftige, welche Schritte sind dabei wichtig?

Es sind sechs Schritte: das Auswählen, der Dienstvertrag, das Anmelden bei der Sozialversicherung, der Dienstantritt, die Lohnverrechnung und alle Formalitäten wie Arbeitszeitaufzeichnung und Arbeitnehmerschutz.

Haben Sie Tipps fürs Auswählen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

Wir haben von vielen guten Erfahrungen gehört, wenn die erste Mitarbeiterin und der erste Mitarbeiter aus dem näheren Umfeld kommen. Wenn über Inserate gesucht wird, muss das Mindestentgelt angegeben werden. Auch zu beachten ist, dass man als Arbeitgeber schriftlich ausschließen kann, die Kosten für den Anfahrtsweg zum Bewerbungsgespräch zu ersetzen.

Gibt es ein kostenloses Arbeiten auf Probe?

Es gibt kein kostenloses Arbeiten auf Probe. Nicht einmal einen Tag (Ausnahme: Beschäftigungsmaßnahme des AMS). Was es gibt, ist das Vorauswahlverfahren. Das muss außerhalb der normalen Produktivität stehen. Dabei darf kein Produkt entstehen, das ich verkaufe.

Freie Dienstnehmer oder echtes Dienstverhältnis worin liegen die Unterschiede?

Dabei gibt es kein Wahlrecht. Das ergibt sich aus den Umständen. Der freie Dienstnehmer muss so frei arbeiten können, dass er nicht dem Arbeitsrecht unterliegt. Das ist ein sehr heikler Bereich und deswegen empfehlen wir dazu immer eine Beratung in Anspruch zu nehmen. Im sozialrechtlichen Bereich ist es für Auftraggeber und Arbeitgeber gleich, er muss eine Anmeldung zur Gebietskrankenkasse vornehmen. Im steuerrechtlichen Bereich liegen die Unterschiede. Der Arbeitnehmer führt selbständig Einkommensteuer ab.

Ist es zentral, einen Dienstvertrag abzuschließen?

Der Dienstvertrag geht über den gesetzlich verpflichtenden sogenannten "Dienstzettel" hinaus. Der Dienstvertrag hat mehr Bindung. Er geht auf Spezifika ein: Indoor, unterwegs, Reisen, Nacht, Tag, Wochenende, Gleitzeit, fixe Zeit, Teilzeit, geringfügig und Branchenspezifisches und vieles mehr.

Was kostet eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter?

Da gibt es zwei Arten der Berechnung. Die buchhalterische und die betriebswirtschaftliche, die zusätzlich auch Urlaube, Krankenstände und andere Dienstabwesenheiten miteinrechnet. Unter Berücksichtigung dieser Ansprüche und mit Lohnnebenabgaben, Sozialversicherungsbeiträgen usw. geht man bei der betriebswirtschaftlichen Berechnung vom Doppelten des Bruttolohns aus. Und dann sollte man sich fragen, ob man diesen 100% Zuschlag auch schafft.

Wo erfahre ich alles über Kollektivverträge, Mindestlohn, Lohngruppierungen?

Für all diese Fragen gibt es Hilfe in der Wirtschaftskammer.

Das Anmelden bei der Sozialversicherung muss vor Dienstantritt geschehen?

Das ist ganz wichtig. Wenn man es übersehen hat, kann man auch eine vorläufige telefonische Mitteilung machen. Allerdings sollte, wenn jemand um 8:00 beginnt, das Telefonat um 7:59 stattfinden.

Sie sprechen davon, dass es genau zwei neuralgische Zeitpunkte gibt, warum?

Das sind der Beginn und das Ende eines Dienstverhältnisses. Da muss man viel Zeit investieren, um alles richtig zu machen.

Warum ist gerade der Beginn ein neuralgischer Zeitpunkt?

Am Beginn kann noch vieles gut geregelt werden. Wenn das Dienstverhältnis schon einmal läuft, kommt das eigenartig rüber, wenn der Arbeitgeber beispielsweise plötzlich eine Konkurrenzklausel, einen Ausbildungskostenrückerersatz, besondere Vertrauensregeln oder auch die Kündigung zum 15. vereinbart haben will.

Kann man die Lohnverrechnung alleine schaffen?

Es gibt Themen, bei denen es wichtig ist, die Arbeit an Expertinnen und Experten zu verlagern.

Was ist bei Dienstantritt zu beachten?

Man muss den Arbeitnehmerschutz gewährleisten, Dokumente entwickeln und die Evaluierung durchführen und auch belehren. Hier ist die AUVA ein wichtiger Partner.

Gleich bei Dienstantritt sollte die Arbeitszeitaufzeichnung eingeführt werden?

Ja, das ist ein wichtiger Schritt. Auch die rechtlich unbezahlten Pausen müssen aufgezeichnet werden. Wichtig ist, dass Vor- und Abschlussarbeiten selbstverständlich entlohnt werden müssen. Zu beachten ist auch, dass ein freiwilliges vorzeitiges Kommen oder ein späteres Gehen bei einer Kündigung bewiesen werden muss. Daher ist es besser, den Kaffeepausen nach Dienstschluss nicht in den Büro- oder Geschäftsräumen zu machen.

Warum ist das Ende des Dienstverhältnisses ein neuralgischer Zeitpunkt?

Das ist ein bisschen wie eine Dienstvertrags-Ehe, die zu Ende geht. Die Fronten sind verhärtet. Da hat niemand mehr etwas zu verlieren. Auch hier muss man Zeit investieren, dass alles gut über die Bühne geht. Wichtig als Arbeitgeber ist es, sich rechtzeitig Beratung zu holen. Fehler bei den Kündigungsfristen und -terminen können viel Kosten verursachen.

Das Interview mit Dr. Ingrid Kuster wurde im Auftrag des WIFI Unternehmensservice der Wirtschaftskammer Österreich, im Anschluss an das Live-Webinar „Personal einstellen - aber richtig“ am 26.3.2014, durchgeführt.