

7 ALTERNATIVEN FÜR VOLLZEITMITARBEITER

1. LEISTUNGSZUKAUF oder 2. ÜBERSTUNDEN

Eigene Dienstleistungen (z. B. Finanzbuchhaltung) können komplett an andere Unternehmen vergeben werden (Tipp: Kostenvergleich). Auch können bei vorhandenen Mitarbeitern (ohne Tarifbindung) im Arbeitsvertrag gleich Überstunden festgelegt werden, die mit dem Gehalt abgegolten sind. Länger als 48 Stunden/Woche darf gem. [§ 3 ArbZG](#) jedoch kein Mitarbeiter arbeiten. Üblich ist es auch, die Überstunden mit 25 Prozent Lohnaufschlag zu vergüten.

3. MINIJOB: Keine Sozialabgaben bei kurzfristiger Beschäftigung aber für qualifizierte Arbeiten ungeeignet

Ein Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung bis zu einem maximalen monatlichen Bruttoverdienst von 450 Euro (inklusive Sonderzahlungen). Der Arbeitgeber zahlt pauschal ca. 30 Prozent des Bruttolohns, Steuern und Sozialversicherung, der Mitarbeiter ggf. freiwillig einen RV-Beitrag. Die Arbeitszeithöhe ist nicht festgelegt, jedoch darf der Mindestlohn von 8,84 € pro Stunde nicht unterschritten werden. Bitte beachten Sie dabei auch die Aufzeichnungs- und Nachweispflicht (vgl. [§ 17 MiLoG](#)). Eine kurzfristige Beschäftigung dagegen (max. 2 Monate bzw. 50 Tage/Jahr) ist sozialabgabenfrei, aber steuerpflichtig. Die zuständige Behörde ist die Minijob-Zentrale (www.minijob-zentrale.de).

Tipp! Sind Minijobber privat krankenversichert werden nur 18 Prozent Abgaben fällig.

4. TEILZEITSTELLE: Flexible Entlastung, weniger Kosten – dafür langfristige Bindung

Eine Teilzeitbeschäftigung kann mit einer täglich reduzierten Stundenzahl oder einer Verteilung der Arbeitszeit auf mehrere Arbeitstage in der Woche erfolgen. Auch saisonbedingte Arbeit ist möglich. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist wichtig.

5. BEFRISTETE STELLE: keine langfristige Bindung, aber häufiger Personalwechsel

Im Arbeitsvertrag wird eine Zeitbefristung festgelegt. Dies kann ein fester Termin oder ein Zweckbezug (z.B. Projektende) sein. Zulässig ist die Befristung nur, wenn außerdem ein sachlicher Grund (z. B. Schwangerschaftsvertretung, Projekt xyz etc.) oder eine Zeitbegrenzung auf maximal 2 Jahre (Existenzgründer 4 Jahre, ohne sachlichen Grund) festgelegt wird. Sonst gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet geschlossen. Außerdem dürfen in dieser Zeit nicht mehr als 3 Vertragsverlängerungen (keine Begrenzung für Existenzgründer) aneinander gereiht werden. Auch eine ordentliche Kündigungsfrist ist zu vereinbaren, da sonst der Vertrag erst mit Ablauf der Frist endet.

6. FREIER MITARBEITER: Flexibel, unbürokratisch, aber Gefahr der Scheinselbstständigkeit, keine ständige Verfügbarkeit

Eine praktische Alternative sind auch selbstständige freie Mitarbeiter. Jedoch überwacht die Deutsche Rentenversicherung sehr genau, ob es sich auch wirklich um eine selbstständige Tätigkeit handelt. Bei Verdacht der Scheinselbstständigkeit können unter anderem die Sozialversicherungsbeiträge bis zu 4 Jahre (Vorsatz: 30 Jahre) rückwirkend nachgefordert werden.

7. ZEITARBEIT: Schnell, flexibel und unbürokratisch, aber teuer (30 Euro pro Stunde und mehr)

Ein genaues Anforderungsprofil für den Bewerber hilft dem Zeitarbeitsunternehmen bei der Personalsuche. Ein Preisvergleich, sowie eine Ersatzvereinbarung für den Zeitarbeiter bei Unzufriedenheit, sind zu empfehlen. Der Stundensatz sollte nicht teurer sein als die Einstellung eines Vollzeitmitarbeiters.

HINWEIS! Kostenfreie Musterverträge für alle Einstellungsformen finden Sie unter: www.frankfurt.ihk.de