

Flexible Beschäftigungsmodelle

In Deutschland gibt es verschiedene Modelle zur Gestaltung von Arbeitsverhältnissen. Insbesondere in der Anfangsphase neuer Unternehmen auf dem deutschen Markt kann die Mitarbeiterstruktur flexibel gestaltet werden. Über Zeitarbeitsfirmen können kurzfristig passende Mitarbeiter angestellt werden.

Befristete Arbeitsverhältnisse

Grundsätzlich sind Arbeitsverträge in Deutschland zeitlich unbefristet, beinhalten aber in den meisten Fällen eine sechsmontatige Probezeit, während dieser der Arbeitsvertrag ohne weitere Voraussetzungen innerhalb einer zweiwöchigen Kündigungsfrist beendet werden kann.

Es gibt jedoch auch die Möglichkeit, von vornherein befristete Arbeitsverträge mit einer im Voraus vertraglich vereinbarten Laufzeit abzuschließen. Diese darf jedoch zwei Jahre nicht überschreiten. Innerhalb dieser zwei Jahre kann ein befristeter Arbeitsvertrag bis zu dreimal verlängert werden.



Beispiel:

Ein auf sechs Monate befristeter Arbeitsvertrag kann bis zu dreimal verlängert werden, solange die Gesamtdauer der Befristung nicht zwei Jahre überschreitet.

Befristete Arbeitsverträge enden automatisch, ohne dass eine vorherige Kündigung erforderlich ist.

Neugegründete Unternehmen können innerhalb der ersten vier Jahre ihres Bestehens auf bis zu vier Jahre befristete Arbeitsverträge abschließen. In diesem Zeitraum können befristete Arbeitsverträge unbegrenzt oft verlängert werden.

Zeitarbeit

Zeitarbeit, eigentlich Arbeitnehmerüberlassung, bietet Unternehmen die Möglichkeit, Mitarbeiter zu beschäftigen, ohne eigene Arbeitsverträge mit den betreffenden Arbeitnehmern abschließen zu müssen. Stattdessen werden dem Unternehmen Arbeitskräfte von einer Zeitarbeitsfirma überlassen.

Eine vertragliche Beziehung besteht für das Unternehmen nur mit der Zeitarbeitsfirma (Arbeitnehmerüberlassungsvertrag). Hier werden die Bedingungen der Arbeitnehmerüberlassung geregelt, unter anderem die Dauer, die der Arbeitnehmer dem Unternehmen zur Verfügung steht. Die maximale Überlassungsdauer für den Einsatz ein und desselben Leiharbeiters bei einem Unternehmen ist gesetzlich auf 18 Monate festgelegt. Wird diese Zeitspanne überschritten, kann ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis zwischen dem Unternehmen und dem Leiharbeitnehmer entstehen.

Die überlassenen Arbeitnehmer sind formal ausschließlich bei der Zeitarbeitsfirma angestellt, nicht bei dem Unternehmen - erhalten also auch ihre Lohnzahlung von der Zeitarbeitsfirma. Unternehmen zahlen nur einen vereinbarten Betrag für die Überlassung der Arbeitnehmer an die Zeitarbeitsfirma.

FLEXIBLE BESCHÄFTIGUNGSMODELLE

Die allgemeinen Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitern, wie z.B. Löhne und Arbeitszeit, werden in vielen Fällen durch Tarifverträge geregelt, die in den letzten Jahren zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche abgeschlossen worden sind.

Diese Tarifverträge ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle, z.B. durch die Anwendung von individuellen Arbeitszeitkonten. Dadurch kann der Arbeitskräftebedarf der Unternehmen mit arbeitsrechtlichen Vorschriften (z.B. Arbeitszeit) in Einklang gebracht werden. Durch Tarifverträge können auch Regelungen für Leiharbeitnehmer getroffen werden, die - unter bestimmten Voraussetzungen - vom eigentlich geltenden Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschaft innerhalb eines Unternehmens abweichen.

Mini und Midi Jobs

Unter Mini-Jobs (auch 450-Euro Jobs genannt) versteht man Arbeitsverhältnisse, bei denen die Bezahlung im Jahresdurchschnitt einen monatlichen Betrag von 450,- Euro nicht überschreitet oder in denen der Arbeitnehmer maximal 70 Tage pro Jahr arbeitet.

Bei Mini-Jobs mit einer Bezahlung von nicht mehr als 450,- Euro im Jahr muss der Arbeitgeber 31,2% des Bruttoarbeitsentgelts als Sozialversicherungsbeitrag und Pauschalsteuer zahlen. Zusätzlich müssen individuelle Beiträge zur Unfallversicherung entrichtet werden. Der Arbeitnehmer trägt lediglich einen Eigenanteil zur Rentenversicherung in Höhe von 3,6%. Von dieser Rentenversicherungspflicht kann sich der Arbeitnehmer jedoch befreien lassen.

Bei Mini-Jobs mit nicht mehr als 70 Arbeitstagen pro Jahr muss grundsätzlich Lohnsteuer gezahlt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann ein pauschaler Steuersatz von 25% oder der individuelle Steuersatz des Arbeitnehmers zu Grunde gelegt werden. Es fallen keine Beiträge für die gesetzliche Kranken- oder Rentenversicherung an. Nur Lohnsteuer sowie Beiträge zur Unfallversicherung und geringfügige Umlagen müssen entrichtet werden.

Midi-Jobs (auch Niedriglohnjobs genannt) sind Beschäftigungsverhältnisse mit einer monatlichen Bezahlung von im Jahresdurchschnitt 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro. Für Midi-Jobs zahlen Arbeitnehmer einen ermäßigten Beitragssatz zur Sozialversicherung. Der Arbeitgeber zahlt stets den vollen Beitragssatz von ca. 21%, der aber immer noch unterhalb des Abgabensatzes für Mini-Jobs liegt. Das Arbeitsentgelt unterliegt regulär der Einkommenssteuer.

Kontakt

Christina Schön

 [Ihre Frage an uns](#)

Kontakt

Astrid Sachse

 [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2020 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.