

# 1. Räumen Sie mit Irrtümern auf

Vom Alleinunternehmer zum Arbeitgeber: Sie stehen vor diesem Schritt, und es graut Ihnen davor? Sie fürchten, dass Sie nicht mehr unabhängig agieren können? Befreien Sie sich von einigen gängigen Irrtümern in Bezug auf das Arbeitsrecht, und Ihre Bedenken werden sich in Luft auflösen.

## **Personal? Das kann ich mir nicht leisten**

Zugegeben, der Kostenfaktor ist nicht von der Hand zu weisen. Aber: Wer sagt denn, dass Sie den am besten qualifizierten, an einer Vollzeitbeschäftigung interessierten, nach einem 13. Monatsgehalt und Bonuszahlungen fragenden Kandidaten einstellen müssen? Das mag auf den ersten Blick der Richtige für den Job bei Ihnen sein, aber ist er auch der Richtige für Ihr Unternehmen? Prüfen Sie also, welcher Mitarbeiter für Sie und Ihr Unternehmen geeignet ist, damit Sie Arbeit abgeben können und nicht mehr Kosten als nötig entstehen.

Beauftragen Sie für die Buchhaltung einen Steuerberater, lassen Sie Routinearbeiten von einem Minijobber erledigen oder schließen Sie sich einer Bürogemeinschaft an, in der zum Beispiel die Kosten für den Telefonservice geteilt werden. Sie haben unzählige Möglichkeiten, die durchaus kostengünstig sein können. Wenn Sie sich klargemacht haben, wie Ihre Entlastung aussehen soll, mit welchem Umfang Sie starten wollen und wonach Sie genau suchen müssen, wird der Kostenfaktor nicht mehr im Weg stehen. Denn wenn Sie in Ihrer jetzigen Situation Unterstützung bekommen, gewinnen Sie auch Zeit. Zeit, um neue Aufträge an Land zu ziehen, neue Kunden zu gewinnen und Ihr Unternehmen weiterzuentwickeln.

## **Einen Arbeitnehmer einstellen? Den werde ich ja nie mehr los**

So oder ähnlich denken viele, obwohl sie tagtäglich in Arbeit ersticken, aufgrund der Überlastung Fehler machen, die Familie vernachlässigen und bei Krankheit niemanden haben, der sich um das Wertvollste für ihr Unternehmen kümmert: die Kunden. Sicherlich stimmt es, dass ein Arbeitgeber, vom Gesetzgeber verordnet, sich stark an den Arbeitnehmer bindet. Doch es gibt eine ganze Reihe von Lockerungsmöglichkeiten – sowohl für Sie als auch den neuen Kollegen. Je weniger Sie darauf angewiesen sind, dass Ihr Mitarbeiter zum Beispiel pünktlich um 8.00 Uhr seine Arbeit aufnimmt und vor 16.00 Uhr nicht beendet, desto flexibler können Sie jemanden beschäftigen. In solchen Fällen bieten sich beispielsweise eine Teilzeitbeschäftigung über weniger als 40 Stunden in der Woche oder eine freie Mitarbeit an, falls die Art der Arbeit das zulässt. Oder Sie legen die Dauer der Zusammenarbeit mit einem befristeten Arbeitsvertrag von vorneherein fest. Dabei stehen Ih-

nen als Existenzgründer besonders arbeitgeberfreundliche Möglichkeiten offen, die Sie nicht ungenutzt lassen sollten. Es kommt also darauf an, für die jeweilige Situation die passende Beschäftigungsart zu finden.

## **Wenn ich einen Mitarbeiter entlassen muss, wird er mich verklagen - die Abfindung führt für mich in die Insolvenz**

Sicher haben Sie solche Geschichten auch schon gehört oder gelesen. Aus den Zeitungen kann man nämlich öfter mal erfahren, dass sich ein Arbeitnehmer mit 50 Jahren aus dem Arbeitsleben verabschiedet, weil sein Arbeitgeber ihm eine Abfindung von 200.000 Euro gezahlt hat. Derartige Geschehnisse sollten Sie allerdings nicht abschrecken. Machen Sie sich klar, dass hohe Abfindungszahlungen dann entstehen, wenn der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, die unwirksam ist. Wenn Sie sich ausreichend informieren, wird es aber erst gar nicht dazu kommen. Außerdem führt eine Trennung nach kurzer Betriebszugehörigkeit auf keinen Fall zu einer hohen Abfindung.

Wenn es um die Abfindung nach einer Kündigung geht, weisen die Gerichte dem Betreffenden zwischen einem halben und einem Bruttogehalt pro Jahr Betriebszugehörigkeit zu. Und selbst das bleibt dem Kleinstunternehmer in aller Regel erspart, da das Kündigungsschutzgesetz nur für die Betriebe gilt, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer (ausschließlich der Auszubildenden) beschäftigen. Hinzu kommt, dass die Anforderungen an eine wirksame Kündigung in einem Kleinbetrieb deutlich geringer sind als in einem großen Unternehmen. Sie haben außerdem immer die Möglichkeit, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Das kann sogar preisgünstiger werden als ein Kündigungsschutzprozess. Mehr darüber erfahren Sie ab Seite 154ff.

## **Personal einstellen? Das macht mehr Arbeit, als es Entlastung bringt**

Auch an dieser Aussage ist etwas dran. Sie müssen den Mitarbeiter einarbeiten, ihm viel erklären, ihn kontrollieren, betreuen und Ihrer neuen Rolle als Führungskraft gerecht werden. Das kostet wertvolle Zeit, die Sie viel-

leicht gerne auf andere Weise nutzen möchten. Was Sie aber bedenken sollten: Die Einarbeitungsphase ist schnell vorbei, und der Mitarbeiter kann Sie voll unterstützen.

Den bürokratischen Aufwand, den ein Mitarbeiter verursacht, lassen Sie dann von Fachleuten erledigen. Für Sie ist es sicher nicht rentabel, sich für nur einen Arbeitnehmer das Know-how eines Lohnbuchhalters anzueignen. Ein neuer Arbeitnehmer muss zum Beispiel bei der Krankenkasse angemeldet werden. Sprechen Sie darüber mit Ihrem Steuerberater, dem Sie diese Aufgaben übertragen haben. Oder: Sie prüfen zum Beispiel das Angebot von [www.paychex.de](http://www.paychex.de). Hier finden Sie sicher ein günstiges Angebot, so dass Sie sich nicht selbst durch den Paragraphen- und Behördendschlingel schlagen müssen.

### Im Gespräch

Ramona Schondorf ist District Sales Managerin bei der Firma paychex Deutschland GmbH. Seit fünf Jahren bietet paychex den Rundum-Service in Sachen Lohn und Gehalt, der ursprünglich aus den USA stammt, in Deutschland an. Das Unternehmen ist auf kleine und mittelständische Betriebe spezialisiert.

*Kümmern Sie sich auch um Ein-Mann-Betriebe, die ihren ersten Mitarbeiter einstellen wollen?*

Ja, sogar vorrangig. Denn unsere Kernkompetenz sind gerade die kleinen Unternehmen.

*Bieten Sie Ihren Service ab dem ersten Mitarbeiter an?*

Sobald eine Lohnabrechnung erstellt werden muss, stehen wir parat. Das gilt auch, wenn es beispielsweise um studentische Hilfskräfte, Teilzeitbeschäftigte oder Minijobber geht.

*Welche Fehler machen Unternehmen oft, bevor sie sich an paychex wenden?*

Das ist unterschiedlich. In vielen Kleinunternehmen, die weniger als 30 Mitarbeiter haben, ist zum Beispiel bekannt, dass jeden Monat eine Umlage zu zahlen ist – aber nicht, wofür. Kommt es dann zu einem Krankheitsfall oder einer Schwangerschaft im Betrieb, wissen viele nicht, dass sie die Entgeltfortzahlungskosten erstattet bekommen, wenn sie entsprechende Anträge stellen. Andere Betriebe in bestimm-

ten Branchen unterschätzen die hohen Anforderungen an die Sofortmeldung. Im Baugewerbe, bei den Gebäudereinigern, in der Gastronomie und noch einigen anderen Branchen muss nämlich ein Mitarbeiter sofort am ersten Arbeitstag angemeldet werden. Damit soll die Schwarzarbeit bekämpft werden. Hier sind die Kontrollen sehr verstärkt worden, und die ausführenden Beamten akzeptieren keinerlei Ausreden. Das Ganze wird äußerst streng gehandhabt, es werden sofort empfindliche Bußgelder fällig.

*Kümmert sich paychex auch um die ganzen Meldungen und Beitragsnachweise, die für die Krankenkassen notwendig sind?*

Wir übernehmen komplett alles: Wir besorgen die Betriebsnummer, erledigen die Anmeldungen, geben die monatlichen Meldungen ab usw. Der Betrieb hat mit der ganzen Sache dann eigentlich gar nichts mehr zu tun.

*Was kostet dieser Service?*

Derzeit liegt der Preis bei 8,80 Euro pro Mitarbeiter und Monat. Nur beim Baulohn ist die Bearbeitung etwas komplizierter, deswegen kommen wir hier auf 12,20 Euro. Bei allen anderen Löhnen und Gehältern ist in den 8,80 Euro alles mit drin.

*Gewähren Sie Rabatte für Existenzgründer oder Kleinstunternehmer?*

Im Einzelfall kann man sicherlich darüber sprechen. Wir finden jedoch, dass die 8,80 Euro ein guter Preis am Markt sind, da wir ja tatsächlich einen Rundum-Service liefern.

*Wie nimmt man am besten Kontakt mit Ihnen auf?*

Am besten telefonisch unter 0800 7292439. Oder auch übers Internet ([www.paychex.de](http://www.paychex.de)), wo wir einen Rückrufservice anbieten. Innerhalb von 24 Stunden meldet sich dann ein Außendienstmitarbeiter.

*Was heißt „Außendienstmitarbeiter“?*

Ein Mitarbeiter aus unserem Unternehmen geht direkt in den Betrieb des Anfragenden, wenn das gewünscht ist. Uns ist der persönliche Kontakt vor Ort wichtig, auch wenn nur ein Mitarbeiter vorhanden ist. Der Außendienstmitarbeiter erklärt dem Kunden alles genau und unterstützt ihn als sein persönlicher Betreuer. Außerdem wird dem Unternehmer ein Lohnbuchhalter zur Seite gestellt. Wir bringen übrige

gens die erste Lohnabrechnung beim Kunden vorbei und erklären ihm noch einmal ganz genau, was damit passiert.

*Stehen Sie in Konkurrenz zu den Steuerberatern?*

Nein, überhaupt nicht. Etwa 70 Prozent unserer Kunden kommen über Empfehlungen von Steuerberatern. Die erledigen zwar die Arbeit rund um die Löhne oft mit, aber häufig nicht gerne. Viele Steuerberater lassen die Personalangelegenheiten auch einfach von uns regeln.

## **Das Arbeitsrecht ist viel zu kompliziert**

Zugegeben, das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht ist für einen Laien eine echte Herausforderung. Doch es geht ja nicht darum, dass Sie alles darin verstehen, sondern dass Sie sich als Unternehmer mit der für Sie richtigen Lösung auseinandersetzen. Haben Sie erst einmal die Entscheidung getroffen, dass in Ihrem Unternehmen zum Beispiel zunächst ein Minijobber ausreicht, können Sie sich schnell informieren, was beim Vertrag, bei der Abrechnung sowie der An- und Abmeldung zu beachten ist.

In Deutschland ist es möglich, ganz unterschiedliche Arten der Beschäftigung zu wählen. Vom klassischen Arbeitsverhältnis über die freie Mitarbeit, den Praktikantenvertrag bis hin zur Zeitarbeit gibt es viele Wege, um sich selbst von der Arbeit zu entlasten. Die Kunst besteht darin herauszufinden, mit welcher Möglichkeit Sie am weitesten kommen und Ihre Interessen am besten verfolgen können. In den nächsten Kapiteln werden diese Beschäftigungsmöglichkeiten mit ihren Vor- und Nachteilen ausführlich beschrieben. Prüfen Sie, welche davon zu Ihnen und Ihrem Unternehmen passt. Sie finden zudem zahlreiche Tipps, wie Sie die jeweiligen Hürden schnell und effektiv nehmen. Falls Ihnen der Aufwand dann immer noch zu groß erscheint, wenden Sie sich nach Ihrer Entscheidung an die Profis, um deren Know-how zu nutzen.