



Warum Minijob? Mach mehr draus!

**Information für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten beim
Einsatz von Minijobbeschäftigten
Berlin, 2015**

Vorweg

Fakten zum Minijob

Minijobs sind weit verbreitet und erscheinen durch die sogenannte Abgabefreiheit als eine attraktive Beschäftigungsform. Sind Minijobs wirklich so „erfolgreich“? Diese Broschüre geht den Minijobs auf die Spur, zeigt die Risiken für die Beschäftigten auf und gibt Betriebsräten praktische Tipps zur Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.



Deutschland



Berlin

- **30 Millionen** Menschen in Deutschland haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- **7,4 Millionen** haben einen Minijob – im Verhältnis also jede vierte Person
- **5 Millionen** von ihnen arbeiten ausschließlich im Minijob – das sind 68 Prozent

- **1,3 Millionen** Menschen in Berlin gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach
- Über **200.000** arbeiten in einem Minijob
- Für **150.000** von ihnen ist der Minijob die einzige Einnahmequelle – das sind 75 Prozent der Berliner Minijobbeschäftigten
- **55 Prozent** (82.000) davon sind Frauen

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: 2014)

Minijobbeschäftigte sind zumeist in **Dienstleistungsbranchen** zu finden – insbesondere im Gastgewerbe, im Einzelhandel, in Reinigungsbetrieben oder im Gesundheitswesen.

- Sie reinigen nach Betriebschluss das Büro.
- Sie räumen im Lebensmitteleinzelhandel die Regale ein.
- Sie reichen einem in der Betriebskantine das Mittagsmenü.
- Sie beraten die Kundinnen und Kunden des Fachhandels zu Produktdetails.
- Sie fahren morgens zu Patientinnen und Patienten der ambulanten Pflege zum Waschen und bereiten sie abends für die Nachtruhe vor.
- Sie schlagen abends im Hotel das Bett auf und reinigen das Zimmer am nächsten Tag für neue Gäste.
- Sie bereiten in der Küche das Essen zu, servieren im Restaurant die Getränke, nehmen die Bestellungen entgegen und bringen anschließend die Rechnung.

Der Einsatz von Minijobs ist vielfältig – ebenso wie die Erfahrungen und fachlichen Kenntnisse, die für geringfügig Beschäftigte vorausgesetzt werden. Der Unterschied zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist für die Kundinnen und Kunden oftmals nicht sichtbar. Dennoch werden Minijobbeschäftigte gegenüber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten anders behandelt.

Minijobs als Handlungsfeld für Betriebsräte!

Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, auf der Fachtagung „Warum Minijob? Mach mehr draus!“ am 03.11.2014 in Berlin

„[...] Das Tagungsmotto „Warum Minijob? Mach mehr draus!“ bringt es auf den Punkt: Wir brauchen Veränderungen! Neben politischem Handlungsbedarf geht es um konkrete Veränderungen auf der betrieblichen Ebene. Um diese nachhaltig zu gestalten, braucht es engagierte betriebliche Akteurinnen und Akteure – wie zum Beispiel Betriebs- und Personalräte sowie gut aufgestellte Personalerinnen und Personaler. Aber Betriebe und Verwaltungen brauchen – genau wie betroffene Minijobberinnen und Minijobber auch – konkrete Unterstützung und Beratung. Hier geht es um die Frage „Wie“? Wie genau kann Teilzeitarbeit aussehen, damit die Firma Planungssicherheit und die Kollegin oder der Kollege genug Flexibilität hat – muss es darum ein Minijob sein? Warum beklagen Firmen den drohenden Fachkräftemangel so vehement und sehen doch gleichzeitig nicht das Potenzial ihrer „eigenen“ Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten? [...]“

Ina: „Mh, Elke Hannack hat Recht, bei dem Thema „Fachkräfte“ denke ich auch nicht gleich an unsere Minijobberinnen und Minijobber, obwohl uns das als Betriebsratsgremium nicht passieren sollte.“

Thomas: „Wir haben doch gar keine Beschäftigten im Minijob – nur Aushilfen; die meisten studieren doch, oder?“

Ina: „Thomas, das ist doch das Gleiche! Und das ist genau das was Elke Hannack meint, die kriegen einen Stempel aufgedrückt, auf dem steht „flexibel“. Dann guckt keiner mehr hin, keiner weiß wer sie sind, was sie können oder was sie vielleicht auch wollen!“

Thomas: „Naja, ich weiß nicht. Die Meisten wollen doch gar nicht mehr als einen Minijob – meine Nachbarin zum Beispiel: Nachdem die Kinder größer waren, hat sie dann wieder angefangen ein wenig zu jobben. Die hat auch seit ein paar Jahren einen Minijob und ist glücklich damit.“

Sabine: „Das stimmt sicher auch für einige. Aber weiß deine Nachbarin, dass der Minijob langfristig gesehen eher ein Problem ist? Wieder ein bisschen arbeiten und damit die Haushaltskasse aufbessern ist das eine. Wer zulange im Minijob bleibt, schafft den Sprung meistens nicht in ein normales Arbeitsverhältnis, die bleiben drin kleben und verpassen die Chance, für ihr Alter vorzusorgen.“

Minijobs als Handlungsfeld für Betriebsräte!

Ina: „Ja, ich denke, die Meisten kennen die Risiken der fehlenden Absicherung und Vorsorge gar nicht. Das geht solange gut, wie die Ehe hält, über die man zuvor mit abgesichert war. Da fehlt es schon auch an Aufklärung. Bedenklich ist auch, dass, sobald man im Minijob ist, es kaum Chancen gibt, sich beruflich weiterzuentwickeln. Oder bieten wir unsere Fortbildungen auch für die Minijobberinnen und Minijobber an?“

Thomas: „Quatsch, die sind doch eh nur so wenige Stunden da, wenn wir die dann alle noch in Fortbildungen stecken – wer soll denn da die Arbeit machen?“

Ina: „Das ist doch der springende Punkt. Sie machen die gleiche Arbeit wie alle anderen auch, da brauchen sie doch genauso die Schulungen, oder etwa nicht?“

Thomas: „Das können die doch nebenbei ein bisschen lernen. Die Studierenden mit Minijob suchen bei uns sicher nicht den Jobeinstieg.“

Sabine: „Sicher können wir uns da ja nicht sein. Und sowohl Gabi als auch Rainer sind auf geringfügiger Basis angestellt und keine Studierenden – also Minijob ist nicht gleich Minijob. Die einen wollen sich neben dem Studium was dazu verdienen. Für andere ist es eine wichtige Einnahmequelle.“

Ina: „Und gerade Gabi springt öfter bereitwillig ein, damit sie auf ihre Stunden kommt. Soweit ich weiß, braucht sie das Geld dringend, jetzt wo ihre Tochter studieren geht.“

Thomas: „Dann wäre es doch das Einfachste, wenn wir sie mal fragen.“

Ina: „Ich denke, wir sollten alle im Betrieb mal fragen, ob sie mit ihrer Stundenzahl zufrieden sind und ob es Fortbildungswünsche gibt. Ich finde, da haben wir beim Thema „Fachkräftebedarf“ noch nicht ausreichend bei unseren eigenen Leuten geschaut!“

Ungenutzte Potenziale

Minijobbeschäftigte werden häufig nur als Randbelegschaft wahrgenommen und weniger in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden als ihre sozialversicherungspflichtig angestellten Kolleginnen und Kollegen. Dabei ist schon heute in einigen Branchen ein deutlicher Beschäftigungsengpass und Nachwuchsmangel spürbar. Dieser Trend wird sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung verstärken. Das Potenzial der im Minijob Beschäftigten wird dabei nicht berücksichtigt. Obwohl **42 Prozent** aller geringfügig Beschäftigten über eine anerkannte Berufsausbildung verfügen und knapp **5 Prozent** sogar einen Hochschulabschluss haben (Quelle: Länderreport Deutschland, Stichtag: 31. März 2014).

64 Prozent von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland sind Frauen. Bekannt ist, dass viele von ihnen aufgrund einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen Teilzeit- oder Minijob wählen.

Ungenutzte Potenziale

Stimme des DGB in Berlin

Studien zeigen: die Hälfte der weiblichen Teilzeitbeschäftigten wünscht sich einen höheren Arbeitszeitumfang. Zudem arbeiten insbesondere Frauen im Minijob häufig unter ihrer eigentlichen Qualifikation. **Da lohnt es sich bei der Suche nach Fachkräften genauer hinzuschauen!**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Minijobberinnen und Minijobber sind, bis auf die abweichenden Regelungen bei Sozialbeiträgen und Steuern, „normale“ Teilbeschäftigte und dürfen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht grundlos schlechter als andere Beschäftigte gestellt werden. Selbstverständlich gelten gesetzliche Rahmenbedingungen und Mindeststandards wie der gesetzliche Mindestlohn, der Mindesturlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschutz. Natürlich dürfen sie Betriebsräte wählen und selbst gewählt werden. Auch bei tariflichen Leistungen wie Sonderzahlungen dürfen geringfügig Beschäftigte nicht diskriminiert werden. Die Realität sieht oft leider anders aus.

Niedriglöhne und das Unterlaufen von Standards bei Minijobs sind ein großes Problem für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die oft schlechteren Arbeitsbedingungen begegnen und bei dauerhaft niedrigem Verdienst von Armut im Alter bedroht sind. Sie sind aber auch ein Angriff auf erkämpfte Bedingungen für Kernbelegschaften und Beschäftigte in sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“.

Betriebsräte haben hier ein Wort mitzureden. Über ihren Unterrichtsanspruch zur Personalplanung können sie einschätzen, ob es Alternativen zu geringfügigen Jobs gibt und dem Arbeitgeber Vorschläge machen. Bei Neueinstellungen können sie diskriminierende Eingruppierungen ablehnen. Betriebsräte können Kolleginnen und Kollegen mit Minijobs ermutigen, sich zu organisieren. Bei bundesweit über 7 Millionen geringfügig Beschäftigten sind Minijobs ein wichtiges Thema für die betriebliche Mitbestimmung.

Mit kollegialen Grüßen

Nina Lepsius

(Abteilung Gleichstellungspolitik des DGB Bezirks Berlin-Brandenburg)

Gleiche Arbeit – Gleiche Rechte

Allgemeines

Minijobs sind reguläre Arbeitsverhältnisse. Sie unterliegen genau denselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie alle anderen Arbeitsverhältnisse auch und sind vor dem Gesetz der Teil- oder Vollzeitbeschäftigung gleichgestellt. Es bestehen lediglich sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besonderheiten.



Minijob und Mindestlohn

Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) unterliegen auch geringfügig Beschäftigte der Mindestlohnregelung von 8,50 Euro pro Zeitstunde. Neu ist, dass mit Einführung des Mindestlohns eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte besteht. Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit muss innerhalb von sieben Tagen dokumentiert und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Gesetzliche Rentenversicherung

Geringfügig Beschäftigte sind mit Beschäftigungsbeginn ab 1.1.2013 automatisch gesetzlich rentenversichert und erwerben damit Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente sowie medizinische Rehabilitation. Minijobbeschäftigten steht es jedoch frei, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Das hat jedoch gravierende Nachteile. Angefangen von den fehlenden Beitragszeiten bis hin zu der entgangenen Möglichkeit, eine Riesterreente abzuschließen.

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Um Missverständnissen vorzubeugen, ist es immer vorteilhaft, einen schriftlichen Arbeitsvertrag abzuschließen. In einer Konfliktsituation erleichtert das die Beweisführung. Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen Monat nach Anstellung einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen. Welche das sind, ist im Nachweisgesetz nachzulesen.

Arbeitszeit/Überstundenentgelt

Gegenüber den Beschäftigten besteht eine Ankündigungspflicht der Arbeitszeit von mindestens **vier Tagen im Voraus**. Und ohne Vereinbarung sind die Beschäftigten in der Regel nicht zu Überstunden, Schicht- oder Sonderarbeitszeiten (feiertags, nachts, sonntags) verpflichtet. Ausnahmen davon sind in § 10 und 12 des Arbeitszeitgesetzes definiert (Ausnahme: in Notfällen muss gearbeitet werden). Wenn nicht wirksam ausgeschlossen, kann die Vergütung von angeordneten oder geduldeten Überstunden geltend gemacht werden.

Gleiche Arbeit – Gleiche Rechte

Urlaub

Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Urlaub. Gesetzlich festgelegt sind mindestens 24 Tage bei einer 6-Tage-Woche (das entspricht 4 Wochen). Bei weniger Arbeitstagen pro Woche ist der Anspruch entsprechend umzurechnen. **Wichtig:** Gewährt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern höhere Urlaubsansprüche, dürfen Minijobbeschäftigte aufgrund des Grundsatzes der Gleichbehandlung ohne sachlichen Grund nicht benachteiligt werden. Ihnen steht dann ein entsprechend höherer Urlaubsanspruch zu.

Beispiel: Die Beschäftigung findet an 5 Tagen in der Woche statt. Dann stehen 20 Urlaubstage zu, auch wenn die Arbeitszeit pro Tag nur 2 Stunden beträgt. Wenn diese 10 Stunden dagegen an nur 2 Werktagen abgeleistet werden, stehen nicht 20, sondern 8 Urlaubstage zur Verfügung.

Feiertage

Geringfügig Beschäftigte haben ein Recht auf Lohnfortzahlung an gesetzlichen Feiertagen, sofern es sich um einen Tag handelt, an dem die Beschäftigten regulär gearbeitet hätten (z. B. Himmelfahrt, Karfreitag etc., siehe auch § 2 EntgFG). **Wichtig:** Dieses Gebot darf auch durch Nacharbeiten nicht umgangen werden.

Krankheit

Wie allen Beschäftigten steht den Minijobbeschäftigten sechs Kalenderwochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu.

Mutterschutz

Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten Mutterschaftsgeld (siehe § 13 MuSchG). Sollte ein Beschäftigungsverbot vorliegen, erhalten werdende Mütter für diese Zeit Mutterschutzlohn (siehe § 11 MuSchG).

Kündigungsschutz

Arbeiten Minijobbeschäftigte nicht in einem Kleinbetrieb (§ 23 Absatz 1 KSchG: Unternehmen mit max. 10 Vollzeit-Beschäftigten) und ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate, genießen sie Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz KSchG. Die Kündigung muss schriftlich und verständlich sein. Für den Lauf der Kündigungsfrist ist der Erhalt der Kündigung bei der geringfügig beschäftigten Person entscheidend. Auch Minijobbeschäftigte können innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht geltend machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Grundsatz der Gleichbehandlung

Geringfügig Beschäftigte dürfen nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen und Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeberin und Arbeitgeber sowie geringfügig beschäftigten Mitarbeitenden getroffen werden. Es besteht das Recht auf Eingruppierung in die korrekte Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppe nach dem im Betrieb geltenden Tarifvertrag. **Ausnahme:** Es liegt ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vor.

Gleiche Arbeit – Gleiche Rechte

Beispiel: Vollzeitbeschäftigte erhalten vom Unternehmen ein Weihnachtsgeld, nicht aber die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz haben dann grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte anteilmäßig (gemessen an den Arbeitsstunden) einen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

Für Minijobbeschäftigte gilt sowohl das **Individualarbeitsrecht** als auch das **kollektive Arbeitsrecht**. Das Individualarbeitsrecht regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeberinnen-/Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer, also auch den Minijobbeschäftigten. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und dem Betriebs- oder Personalrat sowie zwischen Unternehmerin/Unternehmer und den Gewerkschaften. Tarifverträge und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen können für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und damit auch für geringfügig Beschäftigte Ansprüche festlegen, wenn diese vom jeweiligen persönlichen Geltungsbereich der Vereinbarungen mit umfasst werden. Ebenso besteht das Recht auf Vertretung durch den Betriebsrat. Minijobbeschäftigte dürfen Betriebsräte wählen und auch selbst für den Betriebsrat kandidieren.

Möglichkeiten zur Umgestaltung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können den Minijob auch als Sprungbrett zum Vollzeitjob nutzen und sich dabei auf **§ 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz** (TzBfG, „Verlängerung der Arbeitszeit“) stützen. Gemäß § 9 hat ein/e Arbeitgeber/Arbeitgeberin „einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer [...] bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Beschäftigter entgegenstehen“. Diese Vorrang-Regelung für die „eigenen“ Teilzeitbeschäftigten des Unternehmens gilt auch für geringfügig Beschäftigte.

Beispiel: Antrag auf Arbeitszeitverlängerung

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit teile ich Ihnen meinen Wunsch nach Verlängerung meiner Arbeitszeit im Sinne von § 9 TzBfG mit. Nach Möglichkeit möchte ich meine vertragliche Arbeitszeit auf 75 Prozent erhöhen. Entsprechend § 7 Absatz 2 des TzBfG möchte ich durch die Personalabteilung über geeignete Arbeitsplätze informiert werden.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Betriebsrat ist die **Personalplanung** der wichtigste Ansatzpunkt, um Einfluss auf die Beschäftigtenstruktur, und damit auch auf den Einsatz von Minijobbeschäftigten zu nehmen. In diesem Punkt hat der Betriebsrat in erster Linie ein Unterrichtsanspruch. Zudem obliegt ihm die Möglichkeit, Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und die Ausgestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen zu machen.

Möglichkeiten zur Umgestaltung

Möglichkeiten und Rechte des Betriebsrates

Entlang des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat unterschiedliche Mitwirkungsrechte bei der Personalplanung.

▪ § 92 Personalplanung

(1) Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Sie/er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

▪ § 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

Betriebsräte sind aktiv

Praxisbeispiel I

Betriebsratsvorsitzender aus dem Textileinzelhandel

„Bei uns gab es neben den Festangestellten die sogenannten „10-Stunden-Jobs“, mit einer Befristung zwischen drei bis sechs Monaten. Wenn die Verlängerungen ausgereizt waren hieß es Neueinstellung statt den Beschäftigten unbefristete Arbeitsverträge anzubieten. Die Beschäftigten in den 10-Stunden-Jobs haben sich oft nicht getraut, nach mehr Stunden zu fragen oder sich an Aktionen der Betriebsräte zu beteiligen. Für einige war dieser Job wirklich notwendig, in einigen Fällen sogar die einzige Einnahme. Dadurch waren sie eingeschüchtert und fühlten sich ohnmächtig etwas an ihrer Situation zu verändern.“

Als Betriebsrat wollten wir etwas an dieser Praxis ändern und damit auch unsere Kolleginnen und Kollegen, die den Job gern gemacht haben und dabei bleiben wollten, helfen. So haben wir sie immer wieder motiviert sich intern zu bewerben, um gegenüber dem Unternehmen deutlich zu machen, dass sie sich einen höheren Arbeitszeitumfang wünschen. Denn wenn die Geschäftsleitung externe Neueinstellungen vornehmen wollte, konnten wir dies als Betriebsrat blockieren, sofern interne Bewerbungen vorlagen, die laut § 9 TzBfG bevorzugt berücksichtigt werden müssen.

Durch die Blockierung kam es erst einmal regelmäßig zur Unterbesetzung im Laden, die dann die Geschäftsleitung aber zum Umdenken brachte. Mittlerweile hat sich das Verhältnis umgekehrt. Wir haben nur noch sehr wenige befristete Beschäftigte in unserer Filiale. Zum Vergleich: vor zehn Jahren waren es fast 80 Prozent.“

Betriebsräte sind aktiv

Praxisbeispiel II

Betriebsratsrat aus dem Bereich Systemgastronomie:

„Fast 70 Prozent der Beschäftigten sind bei uns über einen Minijob angestellt. Das ist in der Systemgastronomie leider nicht selten. Wir wollen unsere Kolleginnen und Kollegen unterstützen, wenn sie den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit aufzustocken. So haben wir beispielsweise bei einer Betriebsversammlung alle Kolleginnen und Kollegen aufgefordert sich bei uns zu melden, wenn sie gerne mehr arbeiten wollen und an Interessierte Musterbewerbungen verteilt. Als Betriebsrat haben wir eine Kopie der Bewerbungen erhalten und die Unternehmensleitung darauf hingewiesen, dass interne Bewerbungen mit dem Wunsch nach Aufstockung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bevorzugt werden müssen. Mit dieser Strategie hoffen wir als Betriebsrat alle Kolleginnen und Kollegen, die den Wunsch nach einem höheren Arbeitszeitvolumen haben, bei der Umwandlung von einem Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu unterstützen.“

Argumente, die wirken

Minijobs umwandeln – Vorteile für beide Seiten

- ✓ Minijobbeschäftigte sind bereits Teil des Unternehmens. Sie sind eingespielt und kennen die Abläufe.
- ✓ Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse erzeugen eine engere Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen.
- ✓ Die Identifikation mit dem Unternehmen ist stärker ausgeprägt. So erhöht sich die Qualität der Dienstleistung.
- ✓ Dienstleistungsqualität erhöht die Bindung zur Kundschaft und steigert den Wettbewerbsvorteil.
- ✓ Gute Arbeitsbedingungen führen bei Beschäftigten zu mehr Motivation, Einsatzbereitschaft und Verlässlichkeit.
- ✓ Die Fluktuation verringert sich. Dadurch entstehen weniger Kosten für Anwerbung und Einarbeitung neuer Beschäftigter.
- ✓ Eine geringere Fluktuation bedeutet ebenso stärkeres Vertrauen in das Personal und weniger Kontrolle.
- ✓ Die Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist ein entscheidender Beitrag zur Fachkräftesicherung.
- ✓ Mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten entsteht mehr Sicherheit bei der Personalplanung.
- ✓ Minijobs sind unter Einhaltung aller rechtlichen Rahmenbedingungen faktisch teurer für das Unternehmen.

Einmal nachgerechnet

Die untere Tabelle stellt die Kosten der Arbeitgeberin/des Arbeitgeber für den Minijob, den Midijob und einem Teilzeitarbeitsverhältnis mit 25 Stunden gegenüber. **Auf Anhieb wird deutlich:** Die einzelne Arbeitsstunde kostet das Unternehmen im Minijob am meisten.

Arbeitgeber/innen gewerblich	Beispiel 1 Minijob Minijobrechner	Beispiel 2 Steuerklasse 1 Gleitzone rechner	Beispiel 3 Steuerklasse 1 Gleitzone rechner	Beispiel 4 Steuerklasse 1 Gleitzone rechner	Beispiel 5 Steuerklasse 1 Brutto-Netto- Rechner
Stundenlohn (Arbeitnehmerbrutto)	€ 8,50 (€ 450)	€ 8,50 (€ 475,15)	€ 8,50 (€ 548,25)	€ 8,50 (€ 731)	€ 8,50 (€ 913, 75)
Stunden pro Woche, ca. Faktor 4,3	12,31	13	15	20	25
Brutto-Arbeitgeberkosten* pro Monat, ca.	€ 589,46	€ 574, 89	€ 664,1	€ 887,14	€ 1109,80
Brutto-Arbeitgeberkosten* pro Arbeitsstunde, ca.	€ 11,14	€ 10,28	€ 10,30	€ 10,32	€ 10,32

*inklusive der Umlagen (Krankheit, Schwangerschaft, Insolvenz) der Techniker Krankenkasse bzw. der Minijobzentrale

Was ist ein Midijob? Ein Midijob liegt dann vor, wenn das Einkommen monatlich zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro beträgt. Dann handelt es sich bereits um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das Besondere hierbei: innerhalb dieser Verdienstgrenze befinden sich Beschäftigte in der Gleitzone bei geminderten Beiträgen für die Sozialversicherung (zwischen ca. 10 Prozent Abgaben bei 450,01 Euro Verdienst bis maximal 20 Prozent bei 850 Euro Verdienst).

Nicht nur ist der Midijob für Unternehmen „günstiger“, auch haben Beschäftigte mehr Vorteile gegenüber einem Minijob:

- ✓ Automatisch kranken- und pflegeversichert
- ✓ Erwerb von Ansprüchen aus der Arbeitslosenversicherung
- ✓ Erwerb höherer Rentenansprüche
- ✓ Anspruch auf Erwerbsminderungsrente, Kuren und andere Reha-Leistungen
- ✓ Midijob als Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis
- ✓ Stärkere Berücksichtigung bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen

Mini-Check

Alle Potenziale im Blick?

- Wo setzen wir überall Minijobbeschäftigte ein?
- Was ist unser mittelfristiger Personal- und Qualifikationsbedarf?
- Kennen wir die Potenziale und Weiterbildungswünsche unserer Beschäftigten und speziell unserer im Minijob Beschäftigten?
- Wer von unseren Minijobbeschäftigten würde gerne mehr arbeiten?

Unterstützung durch das Projekt „Joboption Berlin“

Mit dem Modellprojekt `Joboption Berlin` unter dem Slogan „**Warum Minijob? Mach mehr draus!**“ wirbt die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Berlin. Das aus gutem Grund. Während vielerorts der Fachkräftemangel beklagt wird, liegen bei den Minijobbeschäftigten ungenutzte Potenziale brach.

Im Rahmen des Projektes wird **kostenfreie Beratung**, sowohl für Minijobbeschäftigte als auch für Unternehmen, angeboten, um Beschäftigten Perspektiven zur beruflichen Weiterbildung aufzuzeigen und Unternehmen für die Potenziale der Minijobbeschäftigten zu sensibilisieren und dabei zu unterstützen, diese aktiv in die Personalentwicklung einzubinden – als Beitrag zur Fachkräftesicherung!

Für Minijobbeschäftigte heißt das konkret:

Vom Erstgespräch, über ein Bildungscoaching bis hin zu Workshops und Gruppenveranstaltungen: Durch das Beratungsangebot werden die Vorteile der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufgezeigt, Beschäftigte informiert sowie auf dem Weg vom Minijob in eine Teil- oder Vollzeitstelle mit Perspektive unterstützt.

Das Angebot für Betriebsräte und Unternehmensleitungen:

Ziel ist es Unternehmen bei Fragen der Personalentwicklung zu unterstützen und betriebliche Lösungen zu entwickeln, die das Potenzial der eigenen Minijobbeschäftigten in den Blick nehmen und die Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse fördert. Die Herausforderungen der Betriebe können dabei höchst unterschiedlich sein, weswegen sich die Beratung und Unterstützung an den Bedarfen des jeweiligen Unternehmens orientiert und bestmöglich die Beschäftigten in den Prozess einbindet.

Mögliche Themen für Unternehmen:

- Ermittlung der vorhandenen Potenziale und Weiterbildungsbedarfe aller Beschäftigten.
- Erhebung der Arbeitszeitinteressen der Belegschaft.
- Information und Motivation der Minijobbeschäftigten „Warum Minijob? Mach mehr draus!“.
- Information zu Fördermöglichkeiten für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Minijobbeschäftigte gehören dazu! Sprecht uns an:

Tel.: 030 280 320 86 | info@wertarbeitgmbh.de

Beispiele aus der Beratung

Betriebsratsvorsitzender aus dem Einzelhandel

„Wir sind ein Einzelhandelsunternehmen mit etwa 12 Filialen und 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Berlin. Wie andere Unternehmen in diesem Bereich leiden auch wir an zu wenig Personal. Zudem ist der Großteil der Beschäftigten in Teilzeit tätig, darunter auch Minijobs. Es wird schon sehr viel Flexibilität von den Beschäftigten gefordert. Das macht auf Dauer unzufrieden. Über eigene Wünsche zur Arbeitszeit hat sich hier zuvor niemand Gedanken gemacht. Durch die Beratung wurde klar, wir müssen aber etwas an den Arbeitsbedingungen – insbesondere an der Arbeitszeitgestaltung – verändern. Durch eine Beschäftigtenbefragung haben wir erstmalig die individuellen Arbeitszeitinteressen unserer Kolleginnen und Kollegen ermittelt. Die Ergebnisse der Befragung waren zudem die Grundlage für die erste „Betriebsvereinbarung Arbeitszeit“ in unserem Unternehmen. Nun heißt es, diese mit Leben zu füllen.“

Geschäftsführer eines Unternehmens für Gebäudetechnik

„In unserer Branche ist der Fachkräftemangel deutlich zu spüren. Impulse für Strategien der Fachkräftegewinnung sind gerade für kleine Unternehmen wichtig. Mit dem Beratungsangebot von „Joboption Berlin“ zur Personalentwicklung haben wir zwar noch keinen neuen Spezialisten/keine neue Spezialistin für Gebäudetechnik gewonnen, aber nach der durchgeführten Beschäftigtenbefragung gute Ideen, wie uns das künftig gelingt. Zudem wurde ich auf die Potenziale von Beschäftigten aufmerksam gemacht, die ich vorher gar nicht in den Blick genommen hatte. Nun wird unser Team durch eine neue Kollegin im kaufmännischen Bereich unterstützt – vom Minijob zur Vollzeitstelle. Bei ihr geht es nun weiter mit der beruflichen Qualifizierung. Denn beim Thema „Fachkräfte“ geht es nicht nur um das Finden, sondern auch um die Weiterentwicklung.“

Berlin bietet Unterstützung

1. unternehmensWert:Mensch

Wie gut ist das Unternehmen aufgestellt, um zukünftigen personellen Herausforderungen zu begegnen? Wo besteht Handlungsbedarf? unternehmensWert:Mensch hilft, diese Fragen zu beantworten. Kleine und mittlere Unternehmen werden unterstützt, eine zukunftsfähige und mitarbeiterorientierte Personalpolitik zu entwickeln. (Handlungsfelder: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz). Externe Beraterinnen und Berater erarbeiten gemeinsam mit der Unternehmensführung, dem Betriebsrat und den Beschäftigten konkrete Konzepte und Maßnahmen. Je nach Unternehmensgröße können auf Antrag 50 bis 80 Prozent der Beratungskosten übernommen werden. Voraussichtlich ab August 2015 können Beratungsschecks in den Erstberatungsstellen angefordert werden.

Kontakt: KES-Verbund, Ines Böschen und Henning Kruse, Keithstr. 1-3, 10787 Berlin, E-Mail: office@kes-verbund.de.

www.unternehmens-wert-mensch.de/startseite.html

2. Berliner Bildungsberatung

Beschäftigte erhalten durch die Berliner Bildungsberatung in 15 Beratungsstellen Unterstützung in allen Fragen der Bildung und Weiterbildung. Mehr dazu unter:

www.bildungsberatung-berlin.de

3. Landeszuschuss für KMU

Der Landeszuschuss gewährt einen Lohnkostenzuschuss für kleine und mittlere Unternehmen bei Einstellung von Arbeitslosen, sogenannten Aufstockerinnen und Aufstockern, Maßnahmeteilnehmenden bis zu 12.000 Euro.

www.landeszuschuss-kmu.de

4. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG - Meister-BAföG)

Gefördert werden Fachkräfte, die nach einem Berufsabschluss einen höheren Abschluss anstreben.

www.meister-bafog.info/de/36.php

5. Bildungsprämie

Mit dem Programm der Bildungsprämie werden individuelle berufliche Weiterbildungen von erwerbstätigen Personen mit geringem Einkommen mit 50 Prozent der Kosten gefördert.

www.bildungspraemie.info

6. Bildungsurlaub

Beschäftigte in Berlin haben einen Rechtsanspruch gegenüber ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgebers auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Veranstaltungen.

www.berlin.de/sen/arbeit/bildungsurlaub

7. Berliner Jobcoaching

Das Projekt richtet sich an Berliner Unternehmen der Privatwirtschaft, die einem arbeitslosen Menschen eine berufliche Perspektive auf dem ersten Arbeitsmarkt bieten.

www.berliner-jobcoaching-unternehmen.de

8. Nachqualifizierung/Netzwerk SANQ

Nachholen von Berufsabschlüssen durch modulare Nachqualifizierung für Personen ab 20 Jahre.

www.sanq-berlin.de

9. Qualifizierung vor Beschäftigung

Ziel des arbeitsmarktpolitischen Landesprogramms Qualifizierung vor Beschäftigung ist die werthaltige Qualifizierung von Menschen in Beschäftigungsmaßnahmen.

www.arbeit-in-berlin.eu/weiterbildung/qualifizierung-vor-beschaeftigung.html

10. Qualifizierungsberatung in Unternehmen

Ziel des Projektes ist, die Unternehmen einerseits für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu sensibilisieren – und sie andererseits bei der Identifizierung eines geeigneten Angebotes umfassend zu unterstützen.

www.gsub.de/projekte/fachkraeftesicherung-in-der-wirtschaft/qualifizierungsberatung-in-unternehmen/

11. Weiterbildung Beschäftigter in Unternehmen (WeGebAU)

Im Fokus dieses Programms stehen ungelernete Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Förderung soll eine Anschubfinanzierung für die Weiterbildung insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen darstellen.

www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI486063

12. Weiterbildungsdatenbank

Die Weiterbildungsdatenbank Berlin ist ein Internetportal mit Informationen rund um die berufliche Weiterbildung und mehr als 33.000 konkreten Qualifizierungsangeboten.

www.wdb-berlin.de

13. KMU- Bildungsnavigator

Eine Weiterbildungsdatenbank, die Unternehmen bei den Bestimmungen von Weiterbildungsbedarfen unterstützt und umfangreiche Informationen rund um das Thema Infrastruktur im Bereich Weiterbildung, Förderung und Personalmanagement zur Verfügung stellt.

www.kmu-bildungsnavigator.de

Impressum



Ein Projekt von

ArbeitGestalten



ArbeitGestalten GmbH

Jana Schuster
Albrechtstraße 11a
10117 Berlin
Tel.: 030 2803208-6
info@arbeitgestaltengmbh.de

DQG mbH

Uta Walker
Rungestraße 19
10179 Berlin
Tel.: 030 278733-91
u.walker@dqg-berlin.de

Auch im Netz:



www.minijob-machmehrdras.de
[YouTube.com/MinijobMachmehrdras](https://www.youtube.com/MinijobMachmehrdras)