

**Warum Minijob? Mach mehr draus!**

**MUSS MAN IM MINIJOB KRANKHEITSTAGE NACHARBEITEN?**  
*Nein! Minijobber/innen haben die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten, auch auf Lohnfortzahlung.*

**HABEN MINIJOBBER EINEN ANDEREN URLAUBSANSPRUCH?**  
*Nein! Minijobber/innen haben denselben Urlaubsanspruch wie die anderen Teil- oder Vollzeitkräfte.*

**SIND MENSCHEN IM MINIJOB AUTOMATISCH KRANKENVERSICHERT?**  
*Nein! Wenn man nicht anderweitig abgesichert ist, muss man privat vorsorgen.*

**GILT IM MINIJOB EIN ANDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ ALS SONST?**  
*Nein! Leider wissen die meisten Minijobber/innen und Personalverantwortlichen das nicht.*

**Warum Minijob? Mach mehr draus!**

## ***Warum Minijob? Mach mehr draus!***

Information für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten  
 beim Einsatz von Minijobbeschäftigten

Berlin, Dezember 2016

2. Auflage

Herausgeber:

## ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH, Ahlhoff

Albrechtstr. 11a

10117 Berlin

Telefon: 030 / 2 80 32 08 – 6

E-Mail: [info@arbeitgestaltengmbh.de](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)

[www.arbeitgestaltengmbh.de](http://www.arbeitgestaltengmbh.de)

Die Broschüre „Warum Minijob? Mach mehr draus! Information für Betriebsräte zu Handlungsmöglichkeiten beim Einsatz von Minijobbeschäftigten“ wurde im Rahmen des Projektes *Joboption Berlin* erstellt.

Das Projekt wird im Rahmen des Programms *BerlinArbeit* der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen durchgeführt und aus Mitteln des Landes Berlin gefördert.

Senatsverwaltung  
für Arbeit, Integration  
und Frauen

**be**  **Berlin**

**JOBOPTION**  
BERLIN

 **Berlin Arbeit**

## Inhalt

1	Geringfügige Beschäftigung: Definition und Arbeitsrecht .....	4
2	Stellenwert von Minijobs bei Beschäftigten und Unternehmen.....	9
3	Argumente für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Arbeitgeber/innen .....	12
4	Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates auf geringfügige Beschäftigung im Betrieb .....	13
5	Umwandlung von Minijobs – wie geht das? .....	17
6	Wie lassen sich längere zusammenhängende Arbeitszeiten in der Unterhaltsreinigung organisieren?.....	19
7	Berlin bietet Unterstützung.....	21

## 1 Geringfügige Beschäftigung: Definition und Arbeitsrecht

### Was ist ein Minijob?

Offiziell heißt der Minijob „geringfügige Beschäftigung“ und bezieht sich in den meisten Fällen auf die Entgelt-Geringfügigkeit von maximal 450 Euro pro Monat. Das Entgelt kann von Monat zu Monat schwanken. Über das Jahr betrachtet darf die Vergütung im Durchschnitt 450 Euro monatlich nicht überschreiten. Die Höhe des Verdienstes ist auf maximal 5.400 Euro pro Kalenderjahr begrenzt.

Eine kurzfristige geringfügige Beschäftigung ist innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet, unabhängig vom Einkommen.

Arbeitsrechtlich ist der Minijob eine Teilzeitbeschäftigung und es gelten die **gleichen Rechte** wie in anderen Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungen. ➡ Siehe Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG

### Wie viele Stunden können im Minijob maximal gearbeitet werden?

Durch den gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde wird die monatliche Arbeitszeit rechnerisch auf weniger als 51 Stunden pro Monat im Minijob beschränkt. Andernfalls würde der Monatslohn auf über 450 Euro steigen, dann ist man bereits im „Midijob“ (= Gleitzone) und nicht mehr im Minijob. ➡ Siehe [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de)

Die Wertgrenze von monatlich 450 Euro gilt „im Jahres-Durchschnitt“, Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit eingerechnet.

**BEISPIEL:** Ein Minijob-Beschäftigter erzielt in den Monaten Oktober bis April voraussichtlich monatlich 440 Euro und in den Monaten Mai bis September monatlich 480 Euro. Das für die versicherungsrechtliche Beurteilung maßgebende regelmäßige Arbeitsentgelt ist wie folgt zu ermitteln:

- |                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| – Oktober bis April | (7 x 440 Euro) = 3.080 Euro       |
| – Mai bis September | (5 x 480 Euro) = 2.400 Euro       |
| – Summe             | (3.080 + 2.400 Euro) = 5.480 Euro |

Ein Zwölftel dieses Betrages beläuft sich auf rund 456 Euro (5.480 Euro geteilt durch 12 Monate) und übersteigt die Arbeitsentgeltgrenze von 450 Euro. Die Beschäftigung ist von Beginn an versicherungspflichtig. Es liegt kein Minijob vor.

### Unvorhersehbares Überschreiten der Minijob-Entgeltgrenze ist drei Mal im Jahr möglich

Ein gelegentliches, **unvorhersehbares** Überschreiten der monatlichen Entgeltgrenze ist bis zu drei Mal innerhalb eines Jahres möglich. Als Monat gilt der Entgeltabrechnungszeitraum (Kalendermonat). Saisonale Mehrarbeit gilt in der Regel als vorhersehbar, Ausfälle z.B. durch Erkrankung sind nicht vorhersehbar. Durch diese Regelung ist das Überschreiten der Jahresgrenze von 5.400 EUR zulässig. ➡ Siehe [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

### Was ist ein Midijob und was ist die Gleitzone?

Liegt das Bruttogehalt der Arbeitnehmer/innen zwischen 450,01 Euro und 850,00 Euro, haben sie einen sogenannten Midijob und befinden sich in der Gleitzone. Damit sind sie voll sozialversichert beschäftigt und zahlen zwischen 10 und 20 Prozent Sozialabgaben.

**TIPP:** Die Höhe der Abgaben für Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen können bei den Gleitzone-rechnern der Krankenkassen online berechnet werden: Einfach „Gleitzone-rechner“ und die entsprechende Krankenkasse in eine Online-Suchmaschine eingeben.

### Gleich vor dem Gesetz – Arbeitsrecht ist gleich für Minijobbeschäftigte und alle anderen



### Minijob und Mindestlohn

Mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) unterliegen auch geringfügig Beschäftigte der Mindestlohnregelung von 8,84 Euro pro Zeitstunde. Seit der Einführung des Mindestlohns besteht eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit für alle geringfügig Beschäftigten. Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit müssen innerhalb von sieben Tagen dokumentiert und mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden. ➡ Siehe [www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de)

### Gesetzliche Rentenversicherung

Geringfügig Beschäftigte (= Minijobbeschäftigte) sind mit Beschäftigungsbeginn automatisch gesetzlich rentenversichert und erwerben damit Rentenansprüche, Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente sowie medizinische Rehabilitation. Minijobbeschäftigten steht es frei, sich auf Antrag (formlos an die Arbeitgeberin / den Arbeitgeber) von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Das hat jedoch erhebliche Nachteile: Es fehlen Beitragszeiten für die Rente, und Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente und Kuren („Reha-Leistungen“) werden nicht erworben. Es kann keine Riester-Rente abgeschlossen werden.

## 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 (*NachwG*) nachzulesen.

## Arbeitszeit / Überstundenentgelt

Gegenüber den Beschäftigten besteht eine Ankündigungspflicht der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 12 *TZBfG*) von mindestens **vier Tagen im Voraus**. Das gilt auch, wenn im Arbeitsvertrag „Arbeit auf Abruf“ steht. 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.

## Urlaub

Auch geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf mindestens 24 Werktage Urlaub bei einer Sechstage-Woche. Das entspricht vier Wochen. Bei weniger Arbeitstagen pro Woche ist der Anspruch entsprechend umzurechnen. **Wichtig:** Gewährt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 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 fünf Tagen in der Woche statt. Dann stehen 20 Urlaubstage zu, auch wenn die Arbeitszeit pro Tag nur zwei Stunden beträgt. Wenn diese 10 Stunden dagegen an nur zwei Werktagen abgeleistet werden, stehen nicht 20, sondern acht Urlaubstage zur Verfügung.

Berechnung des Urlaubsanspruchs:

*Individuelle Arbeitstage pro Woche x 24 (Urlaubsanspruch in Werktagen)*

\_\_\_\_\_ = *Urlaubstage*

*6 (übliche Arbeitstage, Montag bis Samstag)*

## 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 Entgeltfortzahlungsgesetz (*EntgFG*)). **Wichtig:** Dieses Gebot darf auch durch „Nacharbeiten“ nicht umgangen werden.

## Krankheit

Wie allen Beschäftigten stehen den Minijobbeschäftigten sechs Kalenderwochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu. **Wichtig:** Bei erkrankten Kindern gibt es, anders als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, keine Lohnfortzahlung. Siehe auch das Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall sowie im § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (*BGB*) „Vorübergehende Verhinderung“.

## Mutterschutz

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

## Kündigungsschutz

Arbeiten Minijobbeschäftigte nicht im Kleinbetrieb (§ 23 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz (*KSchG*): Unternehmen mit max. 10 Vollzeit-Beschäftigten) und ihr Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate, genießen sie Kündigungsschutz. Die Kündigung muss schriftlich und verständlich sein. Für die Kündigungsfrist ist der Erhalt der Kündigung 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. Dies gilt im Arbeitsverhältnis für alle Maßnahmen und Vereinbarungen, die zwischen Arbeitgeber sowie geringfügig Beschäftigten getroffen werden. Es besteht das Recht auf Eingruppierung in die korrekte Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppe nach dem im Betrieb geltenden Tarifvertrag. **Ausnahme:** Ein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung.

**BEISPIEL:** Vollzeitbeschäftigte erhalten vom Unternehmen ein Weihnachtsgeld. Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz haben dann grundsätzlich auch geringfügig Beschäftigte anteilig – gemessen an den Arbeitsstunden – einen Anspruch auf Weihnachtsgeld.

### Minijobbeschäftigte und Betriebsrat

Unabhängig von der Geringfügigkeitsgrenze sind Teilzeitbeschäftigte, also auch Minijobbeschäftigte Beschäftigte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (*BetrVG*). Sie haben bei Betriebsratswahlen volles Stimmrecht und können auch selbst in den Betriebsrat gewählt werden. Die Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten aus dem Betriebsverfassungsgesetz *BetrVG* gelten auch für Minijobbeschäftigte.

**TIPP:** Ein juristisch geprüftes Informationsblatt zum Arbeitsrecht in zehn verschiedenen Sprachen ist unter [www.minijob-machmehrdraus.de/downloads/arbeitsrecht/](http://www.minijob-machmehrdraus.de/downloads/arbeitsrecht/) verfügbar.

### Sonderfall: Wegezeiten in der Arbeitszeit

Werden Wegezeiten zur Arbeitszeit dazugerechnet, so ist die monatliche Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung schnell erreicht. Dies gilt zum Beispiel in der ambulanten Pflege, aber auch ganz besonders in der Gebäudereinigung, in der kürzere Arbeitseinsätze an verschiedenen Orten üblich sind.

In der Gebäudereinigung wird allgemein versucht, Wegezeiten zwischen verschiedenen Arbeitsorten bzw. Objekten zu vermeiden, ein Grund für die starke Verbreitung von Minijobs in der Branche.

**TIPP:** „Die direkte Wegezeit zwischen mehreren aufzusuchenden Arbeitsstellen ist wie Arbeitszeit zu vergüten, wenn die Zeit zwischen dem Ende der ersten und dem Beginn der nächsten Arbeitsstelle (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt. Wird für die direkte Wegezeit mehr als die Hälfte dieser Zwischenzeit benötigt, so ist die gesamte Zwischenzeit als Arbeitszeit zu vergüten. Wird die Zwischenzeit ausschließlich zur Bewältigung des Weges zwischen den Arbeitsstellen benötigt, so ist diese Wegezeit auch über drei Stunden hinaus wie Arbeitszeit zu vergüten.“

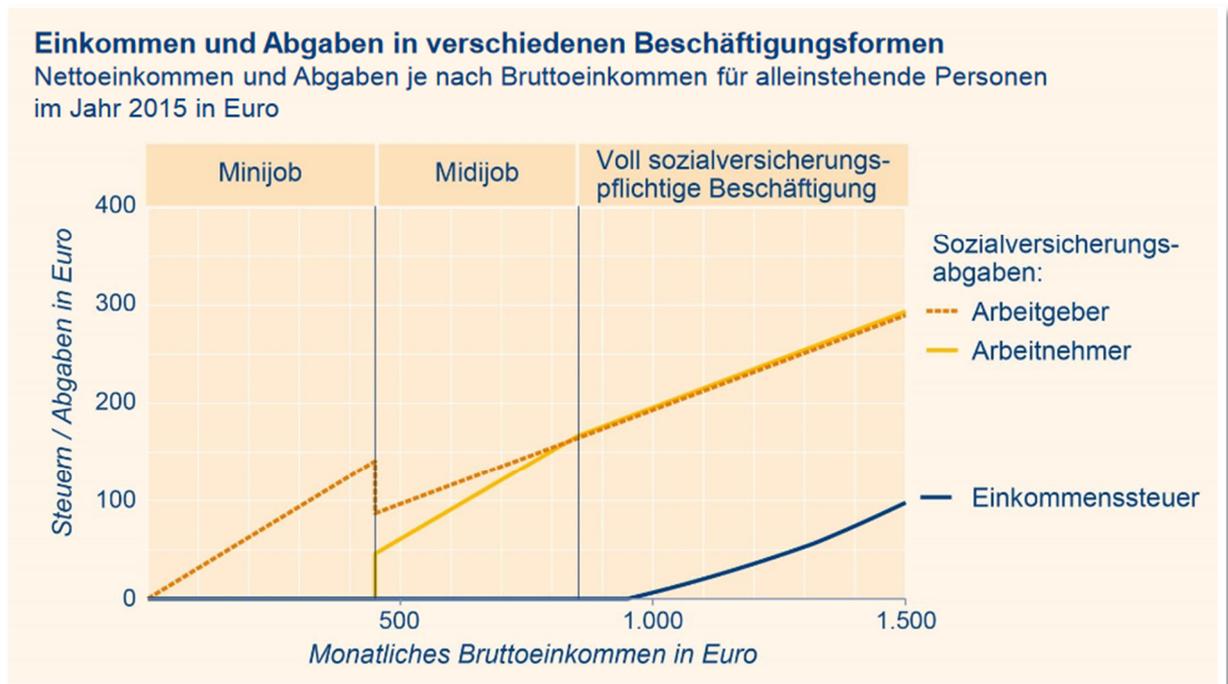
➔ Siehe: § 3 Absatz 2.2 Rahmentarifvertrag der Gebäudereinigung in der Fassung vom 8. Juli 2014

## 2 Stellenwert von Minijobs bei Beschäftigten und Unternehmen

Was bedeuten Minijobs	
für Beschäftigte	für Unternehmen
Keine Arbeitslosenversicherung	Minijobbeschäftigte haben eine geringere Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen
Keine Rentenversicherung, wenn auf Eigenbeitrag verzichtet wird, dann auch keine Erwerbsminderungsrente oder Ansprüche auf Reha-Leistungen, Riestern ist nicht möglich	
Keine Krankenversicherung	
Keine Lohnfortzahlung bei erkrankten Kindern	Personalfuktuation ist größer unter Minijobbeschäftigten – höherer Aufwand für Personalsuche und Einarbeitung
Gefahr des Niedriglohnes	Durch die geringere Bindung ist ggf. auch die Arbeitsqualität schlechter
Geringe Wochenstundenzahl heißt: Belange von Minijobbeschäftigten werden im Betrieb leicht übersehen	10 Prozent Lohnkosten mehr als in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung – die Arbeitsstunde im Minijob ist teurer als in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
Häufig werden Arbeitsrechte nicht gewährt	
Wenig Chancen auf berufliche Entwicklung	
Wenig Chancen auf betriebliche Weiterbildung	

Warum Minijob?  
Mach mehr draus!

Die „Lohnkosten“ der Betriebe sind für geringfügig Beschäftigte vergleichsweise höher als für alle anderen Beschäftigten – wie in der folgenden Grafik gezeigt wird:



Aus: „Minijobs – Bedeutung und (Aus-) Wirkungen für Betriebe und Beschäftigte“ von Thorsten Lietzmann, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, November 2015.

Betriebe haben für geringfügig Beschäftigte ca. 30 Prozent Abgaben, für alle anderen Beschäftigten sind es nur 20 Prozent Abgaben.

Warum Minijob?  
Mach mehr draus!

Abgabenlast für beide Seiten bei einem Arbeitsentgelt von monatlich 100 Euro:

	Arbeitnehmer/in	Arbeitgeber/in
Pauschalsteuer		2 Euro <i>kann auch auf Arbeitnehmer übertragen werden</i>
Rentenversicherung	17,73 Euro <i>bei eigener Aufstockung</i>	15 Euro
Krankenversicherung	<i>Arbeitnehmer ist nicht krankenversichert.</i>	13 Euro
U 1 (Arbeitsunfähigkeit)		1 Euro
U 2 (Mutterschaft)		0,30 Euro
U 3 (Insolvenzgeldumlage)		0,12 Euro
<b>Monat</b>	<b>Nettoeinkommen: 82,27 Euro /</b>	<b>Bruttolast: 131,42 Euro / Monat</b>
Quelle: Online-Gleitzone-rechner der TK: <a href="https://www.tk.de/tk/service/rechner/gleitzone-rechner/107238">https://www.tk.de/tk/service/rechner/gleitzone-rechner/107238</a> (10.11.2016)		

Hier ein Kostenvergleich – Minijob und Midijob – für Betriebe:

<b>2 Minijobs im Vergleich zu 1 „Midijob“</b>	2 Minijobs à 392 € Bruttogehalt 80 Stunden	1 Midijob à 784 € Bruttogehalt 80 Stunden
Geleistete Arbeitszeit pro Monat		
Bruttolohn	784,00 €	784,00 €
Krankenversicherung	101,92 €	57,23 €
Rentenversicherung	107,40 €	73,30 €
Pflegeversicherung		9,21 €
Arbeitslosenversicherung		11,76 €
U 1 Lohnfortzahlung, U 2 Mutterschutz, Insolvenzgeldumlage	11,14 €	10,88 €
Beiträge BG / Unfallversicherung*		
Einheitliche Pauschalsteuer	15,68 €	
„Lohnkosten“ pro Monat	236,14 €	162,38 €
<b>Gesamtkosten für Unternehmen:</b>	<b>1.020,14 €</b>	<b>946,38 €</b>

\*Die Beiträge sind abhängig vom Versicherungsanbieter und daher unterschiedlich.

### 3 Argumente für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Arbeitgeber/innen

#### Für Minijobbeschäftigte

- In Hochphasen kann mehr verdient werden, weil der Monatsverdienst im Midijob nicht mehr bei 450 Euro „gedeckt“ ist.
- Beschäftigte genießen die volle Sozialversicherung, sie sind renten- und krankenversichert, erwerben Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente und Kuren („Reha-Leistungen“).
- Beschäftigte haben größere Chancen auf eine berufliche Entwicklung und genießen meist mehr Wertschätzung und Beachtung im Unternehmen.

#### Für Unternehmen

- Minijobs sind vergleichsweise teuer: die Arbeitsstunde im Minijob ist teurer als die Arbeitsstunde in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.
- Motivierte, engagierte und zuverlässige Minijobber/innen können identifiziert und bei der Personalentwicklung gezielt gefördert werden. Hierzu gibt es verschiedene Förderinstrumente.<sup>1</sup>
- Mitarbeiter/innen können eher im Unternehmen gehalten werden, wenn sie die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit auszuweiten und neue Aufgabenbereiche zu übernehmen.
- Die Investition in Weiterbildungsmaßnahmen, um die Mitarbeiter/innen auf den neuesten Stand der Technik zu bringen, lohnt sich nur, wenn die Mitarbeiter/innen langfristig an das Unternehmen gebunden werden.
- Die Identifikation mit dem Unternehmen ist stärker, wenn die Beschäftigten von ihrem Gehalt leben können. Sie sind motivierter und binden dann wiederum Kunden an das Unternehmen. Sind Beschäftigte zufrieden, kümmern sie sich auch um die Kundenzufriedenheit.
- Ein Teamgeist entwickelt sich eher bei mehr Wochenstunden als unter „Aushilfen“, einfach, weil man mehr Zeit miteinander verbringt.

**TIPP:** Die Broschüre „FAQs – Häufig gestellte Fragen zur Umwandlung von Minijobs“ bietet weitere Informationen zur Umwandlung und ist zu finden unter [www.minijob-machmehrdraus.de/downloads/fragen-antworten/](http://www.minijob-machmehrdraus.de/downloads/fragen-antworten/)

---

<sup>1</sup> Fördermöglichkeiten können beispielsweise der **Einstiegsqualifizierung** nach § 54 a SGB III, **Eingliederungszuschuss** nach §§ 88 ff. SGB III, der **Landeszuschuss für KMU** <http://landeszuschuss-kmu.de/> oder auch **WeGebAU** nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, **Ausbildungszuschuss** oder **Meister-Bafög** sein. Eine detaillierte Auflistung und kurze Erläuterung finden Sie bei der Investitionsbank Berlin unter [http://www.ibb.de/PortalData/1/Resources/content/download/ibb\\_service/publikationen/Foerderfibel\\_2015-2016.pdf](http://www.ibb.de/PortalData/1/Resources/content/download/ibb_service/publikationen/Foerderfibel_2015-2016.pdf) ab S. 84ff.

## 4 Einflussmöglichkeiten des Betriebsrates auf geringfügige Beschäftigung im Betrieb

### Zunächst ganz praktisch – der Mini-Check:

#### Mini-Check

- Gibt es Beschäftigte mit Minijob in unserem Betrieb?
- Haben unsere Minijobbeschäftigten alle einen schriftlichen Arbeitsvertrag?
- Ist die Arbeitszeit der Minijobbeschäftigten vertraglich festgelegt (über „Arbeitszeit auf Abruf“ hinausgehend)?
- Wird die Arbeitszeit unserer Minijobbeschäftigten dokumentiert?
- Zahlen unsere Minijobbeschäftigten eigene Beiträge für die Rentenversicherung?
- Kennen unsere Minijobbeschäftigten die Vor- und Nachteile ihrer Versicherungssituation?
- Kennen unsere Minijobbeschäftigten ihre Arbeitsrechte?
- 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?

### Gesetzliche Grundlagen

#### Unterrichtungsanspruch § 80 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

*Einblick in Personalunterlagen etc.*

(2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

## Mitbestimmung § 87 BetrVG

### Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Arbeitszeit

Absatz 1.2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage

Absatz 1.3: vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

Mitbestimmungspflichtig sind zum Beispiel:

- Einführung, Abbau und Ausgestaltung von Schichtarbeit,
- Dienstpläne und Rufbereitschaft, zu Dienstplänen siehe EuGH, 03.10.2000, AZ: C-303/98; Bereitschaftsdienst gleich Arbeitszeit,
- Gleitarbeitszeit,
- Teilzeitarbeit, bzgl. der innerbetrieblichen Gestaltung,
- variable Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf, KAPOVAZ = kapazitätsorientierte, variable Arbeitszeit, nach § 12 Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, Fragen der innerbetrieblichen Ausgestaltung,
- Lage und Dauer der Pausen, beachte § 4 Arbeitszeitgesetz,
- Sonn- und Feiertagsarbeit, soweit eine erforderliche behördliche Genehmigung vorliegt, die jedoch im Allgemeinen die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht einschränkt,
- usw.

### Ein Wort zur **Arbeit auf Abruf**:

Der Betriebsrat hat bei der Entscheidung der Arbeitgeberin / des Arbeitgebers, ob der Teilzeitbeschäftigte zu festen Zeiten oder nach Bedarf mit Abrufarbeit beschäftigt werden soll, mitzubestimmen. Dies hat zur Folge, dass die/der Arbeitgeber/in den Einsatz von Arbeitnehmer/innen in „kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit“ nicht einseitig einführen kann, sondern auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen ist.

**TIPP:** Arbeit auf Abruf ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz im § 12 definiert:

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

Arbeitsrechtlich ist Arbeit auf Abruf von Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst zu unterscheiden.

## **Personalplanung, Beschäftigungssicherung §§ 92, 92a BetrVG**

### *Vorschlagsrecht zu Personalplanung, Arbeitsorganisation, Qualifizierung*

(1) 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. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.

## **Ausschreibung von Arbeitsplätzen § 93 BetrVG**

### *Verlangen von internen Ausschreibungen, Zustimmungs-Verweigerung zu Einstellungen und Eingruppierungen*

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.

## **Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen § 99**

### *Verweigerung der Zustimmung zu Neu-Einstellungen*

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Beschäftigten hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen.

### *Folgende ausgewählte Zustimmungsverweigerungsgründe sind möglich:*

- Verstoß gegen Benachteiligungsverbot des § 4 Abs. 4 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): z.B. schlechtere Bezahlung oder Arbeitsbedingungen als sozialversicherungspflichtig Angestellte (z.B. kein Weihnachtsgeld für geringfügig Beschäftigte, wenn alle anderen es erhalten)
- Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): die Mehrheit der Minijobbeschäftigten sind Frauen (jede „Ungleichbehandlung“ bzgl. der Arbeitsbedingungen)
- Gefahr der Kündigung oder Nachteile von im Betrieb bereits Beschäftigten durch die Neu-Einstellung, z.B. wenn eine Einstellung erfolgen soll, die die gleiche Qualifikation erfordert, wie sie ein/e Minijobbeschäftigte/r hat, die oder der eine Bewerbung zur Ausweitung des eigenen Arbeitszeitvolumens eingereicht hatte. Dann muss der Arbeitgeber zeigen können, dass die neu einzustellende Kraft Qualifikationen mitbringt, die die oder der Minijobbeschäftigte nicht hat.



Warum Minijob?  
Mach mehr draus!

Wichtig ist es, dass Beschäftigte nicht nur ihre/n Arbeitgeber/in, sondern auch ihren Betriebsrat über ihre Wünsche zur Arbeitszeitausweitung schriftlich informieren. Der Betriebsrat kann hierfür auch „proaktiv“ Arbeitszeitwünsche seiner Beschäftigten erfragen. So kann er die Einhaltung des Benachteiligungsverbot von Teilzeit- bzw. geringfügig Beschäftigten kontrollieren. Sollte also eine geplante Neueinstellung dem Wunsch nach Arbeitszeitausweitung einzelner Beschäftigter entgegenstehen, dann kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu dieser Einstellung verweigern.

**BEISPIEL:** Antrag auf Arbeitszeitverlängerung / Ausweitung des Arbeitszeitvolumens einer/eines geringfügig Beschäftigten

*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*

## 5 Umwandlung von Minijobs – wie geht das?

### Was heißt Umwandlung?

Aus einem Minijob bzw. einer geringfügigen Beschäftigung wird durch die Erhöhung der Wochenstundenzahl eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Schon ab einem Bruttoverdienst von 450,01 Euro monatlich sind Mitarbeiter/innen voll sozialversichert. Betriebe zahlen dann nur noch etwa 20 Prozent Abgaben statt ca. 30 Prozent. Beschäftigte zahlen ab 450,01 Euro schrittweise mehr Abgaben, ab 850,01 Euro dann 20 Prozent.

#### Umwandlung in Schritten

<b>Personalbedarf prüfen</b>	Zu klärende Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gibt es unbesetzte Stellen, die ggf. nach einer Qualifizierung mit vorhandenen Minijobbeschäftigten besetzt werden können?</li> <li>➤ Gibt es Beschäftigte, die gerne ihre Arbeitszeit reduzieren oder aufstocken möchten?</li> <li>➤ Gibt es Beschäftigte, die bald in Rente gehen und ersetzt werden müssen?</li> <li>➤ Oder gibt es eine anstehende Elternzeit oder längere Krankheit bei einzelnen Beschäftigten?</li> </ul>
<b>Bereitschaft prüfen</b>	Will die/der Minijobbeschäftigte die Arbeitszeiterhöhung und ggf. auch Aufgabenveränderung?
<b>Einigung herstellen</b>	Arbeitgeber/in und Minijobbeschäftigte einigen sich auf den Umfang der erhöhten Wochenstundenzahl und die ggf. neuen Aufgaben. Sollten neue Aufgaben dazukommen, so muss eine entsprechende Einarbeitung erfolgen. Diese kann unter Umständen vom Jobcenter gefördert werden, sofern die/der Minijobbeschäftigte Leistungen des Jobcenters erhält (siehe Kasten unten).
<b>Arbeitsvertrag ändern</b>	Die neue Wochenstundenzahl, Vergütung und die neuen Aufgaben müssen in einem Arbeitsvertrag/Änderungsvertrag schriftlich festgelegt werden.
<b>Abmeldung</b>	Die/der Arbeitgeber/in meldet die/den Minijobbeschäftigte/n bei der Minijob-Zentrale ab.
<b>Anmeldung</b>	Die/der Arbeitgeber/in meldet die/den Minijobbeschäftigte/n bei der zuständigen Krankenkasse an.



Warum Minijob?  
Mach mehr draus!

**TIPP:** Arbeitgeber/innen können über den sogenannten „Eingliederungszuschuss“ (EGZ) beim Jobcenter Förderung für die Einarbeitung ihrer „umgewandelten“ Minijobbeschäftigten erhalten, wenn diese beim Jobcenter gemeldet sind und neue Aufgaben durch die Umwandlung erhalten. Zuständig ist der jeweilige ARBEITGEBERSERVICE. Den Antrag stellt die/der Arbeitgeber/in.

## 6 Wie lassen sich längere zusammenhängende Arbeitszeiten in der Unterhaltsreinigung organisieren?

### Reinigungszeiten verändern

Unternehmen können Kundinnen und Kunden unterschiedliche Reinigungszeiten anbieten und sie zu Veränderungen in Bezug auf die gewünschte Reinigungszeit anregen. Können die Büros eventuell schon um 14 Uhr gereinigt werden? In manchen Betrieben wird es gern gesehen, wenn die Reinigungskräfte während der Betriebszeit anwesend sind: sie sind dann für Probleme ansprechbar und es erübrigen sich besondere Vorkehrungen für die Reinigung am Abend (Schlüsselübergabe, Energiekosten etc.). In Objekten, die am Tage gereinigt werden, gibt es bedeutend weniger Reklamationen!

### Benachbarte Objekte „akquirieren“

Reinigungs-Unternehmen können versuchen, Aufträge in der Nachbarschaft, z.B. im selben Bürokomplex oder im selben Einkaufszentrum zu akquirieren.

Beispielhafte Tourenplanung: Reinigungskraft Frau Müller

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
08.00	Treppenhaus 1		Treppenhaus 1	Einkaufsmarkt Lager	Büro
09.00	Büroetage	Treppenhaus 2	Bürocontainer	Einkaufsmarkt Lager	Boutique
10.00	Treppenhaus 2	Büro	Treppenhaus 6	Einkaufsmarkt Lager	Boutique
11.00	Treppenhaus 3	Treppenhaus 5	Treppenhaus 7	Treppenhaus 8	Treppenhaus 5
12.00	Baucontainer WC		Treppenhaus 7	Treppenhaus 8	Treppenhaus 5
13.00			Treppenhaus 7	Treppenhaus 8	Privatwohnung
14.00			Treppenhaus 7		Privatwohnung
15.00					Privatwohnung

Quelle: Kullik Gebäudereinigung KG

Quelle: Handlungshilfe für die Gebäudereinigung: wirtschaftlicher, flexibler und kundenorientierter handeln mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Landes Nordrhein-Westfalen.



Warum Minijob?  
Mach mehr draus!

### **Ergänzende Aufträge bei den Kunden akquirieren**

Neben der Reinigung könnten den Kundinnen und Kunden noch weitere Dienstleistungen angeboten werden, z.B. Tische eindecken zur Konferenz-Vorbereitung oder Grund- oder Sonderreinigungen wie zum Beispiel Desinfektionen.

Sind zusammenhängende Arbeitseinsätze zu sinnvollen Touren kombiniert, können lange Wegezeiten vermieden werden. Die Arbeitszeiten sind so sozialverträglicher für die Beschäftigten, und es lassen sich sinnvolle Teilzeitstellenzuschnitte organisieren.

## 7 Berlin bietet Unterstützung

### FÜR ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER:

#### Berliner Bildungsberatung:

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

[www.bildungsberatung-berlin.de](http://www.bildungsberatung-berlin.de)

#### Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG - Meister-BAföG)

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

[www.meister-bafoeg.info](http://www.meister-bafoeg.info)

#### Bildungsprämie

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

[www.dqg-berlin.de/projekte/bildungspraemie/](http://www.dqg-berlin.de/projekte/bildungspraemie/) oder

<https://www.facebook.com/bildungspraemie>

#### Bildungsurlaub

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

#### 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](http://www.wdb-berlin.de)

### FÜR BETRIEBE UND UNTERNEHMEN:

#### 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.

[www.unternehmens-wert-mensch.de](http://www.unternehmens-wert-mensch.de)



Warum Minijob?  
Mach mehr draus!

#### Landeszuschuss für KMU

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

[www.landeszuschuss-kmu.de](http://www.landeszuschuss-kmu.de)

#### Berliner Jobcoaching

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

[www.berliner-jobcoaching-unternehmen.de](http://www.berliner-jobcoaching-unternehmen.de)

#### Qualifizierung vor Beschäftigung

Gibt es im Betrieb zum Beispiel den Bedarf nach einem Deutschkurs für mehrere Beschäftigte, so kann der Betrieb mit einem Bildungsträger, der den Deutschkurs durchführt, die Vereinbarung treffen, dass dieser dann eine entsprechende Förderung bei der zgs-consult beantragt.

[www.zgs-consult.de/weiterbildung/qualifizierung-vor-beschaeftigung/](http://www.zgs-consult.de/weiterbildung/qualifizierung-vor-beschaeftigung/)

#### Qualifizierungsberatung in Unternehmen

Unabhängige Beratung zur Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen im Unternehmen und zu passenden Weiterbildungsangeboten.

[www.gesbit.de/lebensbegleitendes-lernen/qualifizierungsberatung-in-unternehmen/](http://www.gesbit.de/lebensbegleitendes-lernen/qualifizierungsberatung-in-unternehmen/)

**Auch im Netz:**



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

Senatsverwaltung  
für Arbeit, Integration  
und Frauen



Das Projekt wird im Rahmen des Programms *BerlinArbeit* der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen durchgeführt und aus Mitteln des Landes Berlin gefördert.