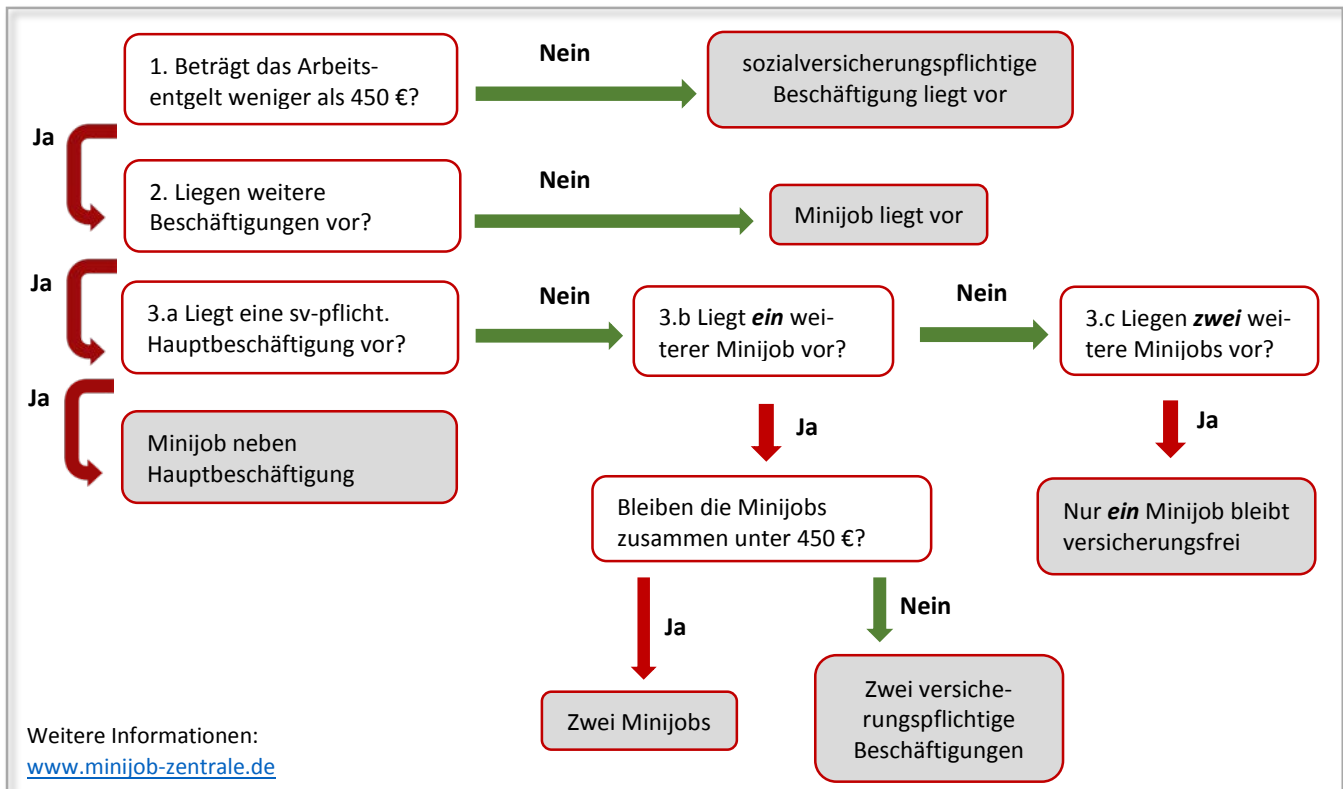


## Info-Blatt Minijob-Umwandlung: Prüfen, Kosten vergleichen, Vorteile erkennen und umwandeln

### Prüfen!



- Haben alle Minijob-Beschäftigten einen schriftlichen Arbeitsvertrag?
- Ist die Arbeitszeit der Minijob-Beschäftigten vertraglich festgelegt (über „Arbeitszeit auf Abruf“ hinausgehend) und wird sie dokumentiert?
- Zahlen unsere Minijob-Beschäftigten eigene Beiträge für die Rentenversicherung?
- Wo setzen wir überall Minijob-Beschäftigte 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 Minijob-Beschäftigten würde gerne mehr arbeiten?

### Kosten vergleichen!

Zwei Minijobs im Vergleich zu einem „Midijob“	Zwei Minijobs je à 250 € Bruttogehalt (2x25) 50 Stunden	Ein Midijob à 500 € Bruttogehalt 50 Stunden
Arbeitsentgelt	500,00 €	500,00 €
Krankenversicherung	65,00 €	36,50 €
Rentenversicherung	75,00 €	46,75 €
Pflegeversicherung	-	6,38 €
Arbeitslosenversicherung		7,50 €
U1 Lohnfortzahlung, U2 Mutterschutz, Insolvenzgeldumlage	6,46 €	9,97 €
Beiträge BG / Unfallversicherung*	X €	X €
Einheitliche Pauschalsteuer	10,00 €	-
Sozialversicherungsabgaben / Steuern pro Monat für AG	156,46 €	107,10 €
<b>Gesamtkosten für Unternehmen:</b>	<b>656,46 €</b>	<b>607,10 €</b>

\*Die Beiträge sind abhängig vom Versicherungsanbieter und daher unterschiedlich. Quelle: [www.gleitzonenrechner.de](http://www.gleitzonenrechner.de)

## Vorteile erkennen!

### Vorteile der Umwandlung für Minijob-Beschäftigte:

- In Hochphasen kann mehr verdient werden, weil der Monatsverdienst im Midijob nicht mehr bei 450 Euro „gedeckelt“ 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.

### Vorteile der Umwandlung für Unternehmen:

- Eine Arbeitsstunde im Minijob ist teurer als eine 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 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**.
- **Teamgeist** entwickelt sich eher, wenn man mehr Zeit miteinander verbringt.

## Minijobs umwandeln!

### 1. Personalbedarf prüfen

- Gibt es unbesetzte Stellen, die ggf. nach einer Qualifizierung mit vorhandenen Minijob-Beschäftigten besetzt werden können?
- Gibt es Beschäftigte, die gerne ihre Arbeitszeit reduzieren oder aufstocken möchten?
- Gibt es Beschäftigte, die bald in Rente gehen und ersetzt werden müssen?
- Gibt es eine anstehende Elternzeit oder längere Krankheit bei einzelnen Beschäftigten?

### 2. Bereitschaft prüfen: Will die/der Minijob-Beschäftigte die Arbeitszeiterhöhung und ggf. auch eine Aufgabenveränderung?

### 3. Einigung herstellen: Arbeitgeber/in und Minijob-Beschäftigte einigen sich auf den Umfang der erhöhten Wochenstundenzahl und die ggf. neuen Aufgaben. Bei neuen Aufgaben muss eine entsprechende Einarbeitung erfolgen. Diese kann unter Umständen vom Jobcenter gefördert werden, sofern die/der Minijob-Beschäftigte Leistungen des Jobcenters erhält.<sup>2</sup>

### 4. Arbeitsvertrag ändern: Die neue Wochenstundenzahl, Vergütung und die neuen Aufgaben müssen in einem Arbeitsvertrag/Änderungsvertrag schriftlich festgelegt werden.

### 5. Abmeldung: Die/der Arbeitgeber/in meldet die/den Minijob-Beschäftigte/n bei der Minijob-Zentrale ab.

### 6. Anmeldung: Die/der Arbeitgeber/in meldet die/den Minijob-Beschäftigte/n bei der zuständigen Krankenkasse an.

Kontakt: Viveka Ansorge, ArbeitGestalten GmbH Tel: +30 280 320 8-6  
[info@arbeitgestaltengmbh.de](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de) ; [www.arbeitgestaltengmbh.de](http://www.arbeitgestaltengmbh.de)

Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales

**be** mini **Berlin**

Das Projekt *Joboption Berlin* wird aus Mitteln der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert.

<sup>1</sup> Einstiegsqualifizierung nach § 54 a SGB III, Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III, Landeszuschuss für KMU <http://landeszuschuss-kmu.de/>, WeGebAU nach §§ 81 ff. und § 131 a SGB III, Ausbildungszuschuss oder Meister-BAföG

<sup>2</sup> Arbeitgeber/innen können über den sog. Eingliederungszuschuss (EGZ) beim Jobcenter Förderung für die Einarbeitung ihrer „umgewandelten“ Minijob-Beschäftigten erhalten, wenn diese beim Jobcenter gemeldet sind und neue Aufgaben durch die Umwandlung erhalten. Zuständig ist der jeweilige Arbeitgeberservice. Den Antrag stellt der/die Arbeitgeber/in.