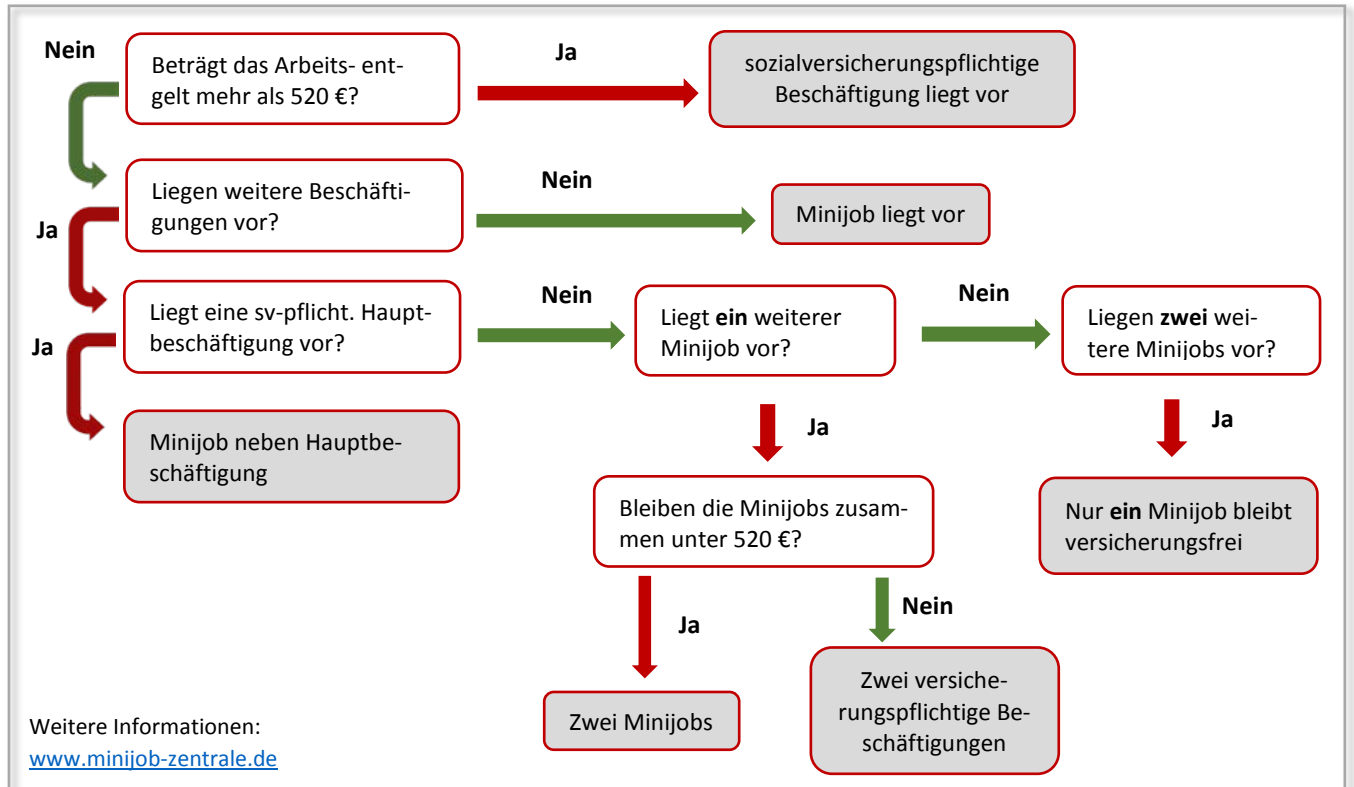


Info-Blatt Minijob-Umwandlung

Prüfen!



Informationen sammeln!

- Haben alle Ihre Minijob-Beschäftigten einen schriftlichen Arbeitsvertrag?
- Ist die Arbeitszeit der Minijob-Beschäftigten vertraglich festgelegt (über „Arbeitszeit auf Abruf“ hinausgehend) und wird sie dokumentiert?
- Zahlen Ihre Minijob-Beschäftigten eigene Beiträge für die Rentenversicherung?
- Was ist Ihr mittelfristiger Personal- und Qualifikationsbedarf?
- Kennen Sie die Qualifikationen Ihrer Minijob-Beschäftigten?
- Welche Ihrer Minijob-Beschäftigten würde gerne mehr arbeiten?

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

Vorteile erkennen!

Vorteile der Umwandlung für Minijob-Beschäftigte:

- Beschäftigte genießen die volle Sozialversicherung, sie sind renten- und krankenversichert, erwerben Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente und Kuren („Reha-Leistungen“).
- Beschäftigte haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Beschäftigte haben größere Chancen auf eine berufliche Entwicklung und genießen meist mehr Wertschätzung und Beachtung im Unternehmen.

Vorteile der Umwandlung für Unternehmen:

- Motivierte, engagierte und zuverlässige Minijobber/innen können identifiziert und bei der Personalentwicklung gezielt gefördert werden. Hierzu gibt es verschiedene Förderinstrumente.¹
- 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 Förderung von Weiterbildung ist nur bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten möglich.²
- 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 offene Stellen, die 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: zwischen Arbeitgeber/in und Minijob-Beschäftigte über den Umfang der erhöhten Wochen-Std.-Zahl und ggf. neue Aufgaben, die dann ggf. eine entsprechende Einarbeitung erfordern. Diese kann unter Umständen vom Jobcenter gefördert werden, sofern die/der Minijob-Beschäftigte Leistungen des Jobcenters erhält.³

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: info@arbeitgestaltengmbh.de; www.joboption-berlin.de

¹ Berliner Fachberatung Qualifizierungsberatung Tel: 030 - 203 89 94 33

<https://beratung-bildung-beruf.berlin/beratungsstellen/fachberatungsstelle-qualifizierungsberatung-in-kmu/>

² Qualifizierungschancengesetz <https://www.arbeitsagentur.de/m/weiterbildung-qualifizierungsoffensive>

³ Arbeitgeber/innen können über den Eingliederungszuschuss (EGZ) beim Jobcenter Förderung für die Einarbeitung ihrer „umgewandelten“ Minijob-Beschäftigten erhalten. Zuständig ist der jeweilige Arbeitgeberservice.

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