NRW. LAND DER FAIREN ARBEIT.

UMWANDLUNG VON MINIJOBS

Handlungshilfe für Produktions- und Dienstleistungsunternehmen

Wirtschaftlicher, flexibler und kundenorientierter Handeln mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

ESF in Nordrhein-Westfalen
In Menschen investieren.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

WIRTSCHAFTLICHER, FLEXIBLER UND KUNDENORIENTIERTER HANDELN

mit sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten

HANDLUNGSHILFE FÜR PRODUKTIONS- UND DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN

EINLEITUNG

Immer mehr Unternehmen sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich sehen sich steigenden Flexibilitätsanforderungen gegenübergestellt. Um diese zu erfüllen, setzen viele u. a. auf die Beschäftigungsform Minijob.

In Nordrhein-Westfalen gibt es 1,8 Millionen Minijobber/innen. Rund 1,3 Millionen gehen ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Minijobber/innen sind in ganz vielen Wirtschaftszweigen zu finden: So z. B. im Einzelhandel (226.000), in der Gastronomie (189.000), im Garten- und Landschaftsbau (156.000), im Gesundheitswesen (102.000), aber auch im Maschinenbau und in der Herstellung von Metallerzeugnissen (39.000) sowie in der Nahrungs- und Futtermittelindustrie (28.000)[1].

Gleichzeitig gibt es aber auch immer mehr Betriebe, die sich bewusst gegen diese Beschäftigungsform entscheiden. Sie wandeln Minijobs um und stellen auch bei Neueinstellungen die Weichen in Richtung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Diese Betriebe machen sich die Vorteile von Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen zunutze. Sie agieren erfolgreich am Markt nicht trotz, sondern auch wegen der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Diese ist wirtschaftlicher und flexibler; die Mitarbeiter/innen übernehmen mehr Verantwortung und ihre Bindung an den Betrieb ist deutlich ausgeprägter als im Minijob. Erfahrungen zeigen: Je größer das Arbeitszeitvolumen, desto höher wird der Stellenwert von Arbeit im Tagesablauf. Dies hat positive Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten. Das Interesse an der Arbeit und an den betrieblichen Abläufen steigt.

Die folgende Handlungshilfe richtet sich an Geschäftsleitungen und Führungskräfte in Produktions- und Dienstleistungsunternehmen. Sie möchte den Blick auf den Einsatz von Minijobber/innen sowie Teilzeit- und Vollzeitkräften im Betrieb schärfen. Anhand von Argumenten und Beispielen wird aufgezeigt, wie wirtschaftlicher Erfolg, Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit mit einem höheren Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erzielt werden können.

Die Handlungshilfe ist in einem Projekt[2] der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Landes NRW entstanden.

[1] Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Stichtag 30. Juni 2016.

[2] Projekttitel: „Durchführung von Transferaktivitäten zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“. Projektträger: Soziale Innovation GmbH.

HAND AUF'S HERZ: WARUM HABEN SIE IN IHREM BETRIEB MINIJOBS?

Die Gründe für den Einsatz von Minijobber/innen sind vielfältig. Einige Betriebe verweisen auf den flexiblen Einsatz der Beschäftigen, andere auf die wirtschaftlichen Vorteile und wiederum andere möchten eine Beschäftigung auf Minijobbasis als Testphase nutzen. Passt der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin ins Unternehmen?

In Betriebsbefragungen wurde aber immer wieder auch deutlich, dass viele Unternehmen keinen bestimmten Grund für den Einsatz von Minijobber/innen angeben können. „Das haben wir schon immer so gemacht" lautet häufig „der Grund". Sie verweisen auf Führungskräfte, die vor längerer Zeit ein Personaleinsatzkonzept entwickelt haben, in dem eben auch Minijobs vorkommen. Die Frage, ob dieses Konzept unter den heutigen Rahmenbedingungen auch noch passt, wird oftmals nicht gestellt. Sie sollte aber gestellt werden.

Wirtschaftlicher und flexibler ist der Einsatz von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Denn auch für Minijobs gelten die zentralen Arbeitsgesetze. Minijobs sind keine Jobs 2. Klasse. Folgende gesetzliche Regelungen gelten auch für Minijobs (Auszug):

- Schriftlicher Arbeitsvertrag bzw. Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen (Nachweisgesetz)
- Anspruch auf Mindestlohn (ab 1.1.2017: 8,84 Euro pro Stunde) bzw. tarifliches Entgelt, sofern eine Tarifbindung vorliegt
- Bezahlter Erholungsurlaub (Bundesurlaubsgesetz)
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen (Entgeltfortzahlungsgesetz)
- Kündigungsschutz (Kündigungsschutzgesetz)
- Kündigungsfristen (Bürgerliches Gesetzbuch)

Wird all dies beachtet, ist eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung in den meisten Fällen die bessere Wahl – für Unternehmen und Beschäftigte.

WENIGER MINIJOBS RECHNEN SICH

Ein Minijob ist für den Arbeitgeber oftmals nicht wirtschaftlicher als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden – im Gegenteil. Seit 01.01.2017 beträgt der Mindestlohn 8,84 Euro pro Stunde (Mindestlohngesetz). In tarifgebundenen Unternehmen gilt selbstverständlich das tariflich vereinbarte Entgelt. Wird ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, wie z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe NRW, gelten die vereinbarten Entgelte für alle Betriebe dieser Branche.

Die Arbeitgeberkosten pro Stunde sind bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung niedriger als beim Minijob. Beim Minijob trägt der Arbeitgeber die Sozialabgaben alleine. Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden die Sozialabgaben zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in geteilt. Vorteil für den/die Arbeitnehmer/in: Volle Absicherung in der Sozialversicherung.

BEISPIEL

Vergleich der Arbeitgeberkosten bei einem Stundenentgelt auf Mindestlohnniveau (Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten)[3]

	Minijob	**Gleitzone**
Arbeitszeit (Stunden/Monat)	**50,90**	**96,15**
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	8,84	8,84
Arbeitsentgelt (Euro/Monat)	450,00	850,00
Arbeitgeber-Abgaben (Euro/Monat)		
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	58,50	72,89
Arbeitslosenversicherung	0,00	12,75
Rentenversicherung	67,50	79,48
Umlage 1 (Krankheit)	0,00	0,00
Umlage 2 (Mutterschutz)	1,35	3,91[4]
Insolvenzgeldumlage	0,41	0,77
einheitliche Pauschalsteuer	9,00	0,00
Summe Arbeitgeber-Abgaben (Euro/Monat)	**136,76**	**169,79**
Arbeitgeberkosten (Euro/Monat)	**586,76**	**1019,79**
Arbeitgeberkosten (Euro/Stunde)	**11,53**	**10,61**

[3] Prozentsätze für die Beiträge laut AOK NordWest. Stand: 13.12.2016.
[4] AOK NordWest 0,46 %.

BEISPIEL

Weitere Vergleiche der Arbeitgeberkosten bei einem Stundenentgelt von 9 bzw. 10 Euro (Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten)[3]

	Stundenentgelt 9 €		Stundenentgelt 10 €	
	Minijob	**Gleitzone**	**Minijob**	**Gleitzone**
Arbeitszeit (Stunden/Monat)	**50,00**	**94,44**	**45,00**	**85,00**
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	9,00	9,00	10,00	10,00
Arbeitsentgelt (Euro/Monat)	**450,00**	**850,00**	**450,00**	**850,00**
Arbeitgeber-Abgaben (Euro/Monat)				
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	58,50	72,89	58,50	72,89
Arbeitslosenversicherung	0,00	12,75	0,00	12,75
Rentenversicherung	67,50	79,48	67,50	79,48
Umlage 1 (Krankheit)	0,00	0,00	0,00	0,00
Umlage 2 (Mutterschutz)	1,35	3,91[4]	1,35	3,91[4]
Insolvenzgeldumlage	0,41	0,77	0,41	0,77
einheitliche Pauschalsteuer	9,00	0,00	9,00	0,00
Summe Arbeitgeber-Abgaben (Euro/Monat)	**137,76**	**169,79**	**136,76**	**169,79**
Arbeitgeberkosten (Euro/Monat)	**586,76**	**1019,79**	**586,76**	**1019,79**
Arbeitgeberkosten (Euro/Stunde)	**11,74**	**10,80**	**13,04**	**12,00**

Nicht nur beim Entgeltvergleich schneidet die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besser ab. Weitere Kosten sind beim Minijob zu berücksichtigen:

- Höhere Verwaltungskosten entstehen, da der Arbeitgeber laut Mindestlohngesetz seit 01.01.2015 die Arbeitszeiten der Minijobber/innen dokumentieren muss. Bei einer Überprüfung durch den Zoll muss ggf. nachgewiesen werden, dass der Mindestlohn nicht unterschritten wurde.

- Höhere Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie Kosten für die Personalabrechnung entstehen, wenn bei einer hohen Fluktuation neue Mitarbeiter/innen in die Abläufe integriert werden müssen. Die Betriebszugehörigkeitszeiten von Mitarbeiter/innen in Teilzeit und Vollzeit sind i. d. R. länger.

TEILZEIT IST FLEXIBLER ALS DER MINIJOB

Viele Führungskräfte kennen das: Die Kundennachfrage nach Produkten und Dienstleistungen schwankt innerhalb des Jahres. Die Reaktionszeiten werden immer kürzer. Das hat nicht selten Auswirkungen auf den Personaleinsatz. In Zeiten hoher Kundennachfrage werden mehr Hände gebraucht, bei geringerer Nachfrage weniger.

In dieser Situation wissen Führungskräfte zu schätzen, wenn Mitarbeiter/innen flexibel sind; aber sie müssen auch flexibel einsetzbar sein.

Soll der Status der geringfügigen Beschäftigung nicht verloren gehen, dann sind dem flexiblen Einsatz von Minijobber/innen deutliche Grenzen gesetzt. So darf die Entgeltgrenze von 450 Euro nur unvorhergesehen und gelegentlich, d. h. maximal drei Monate innerhalb eines Jahres, überschritten werden. Das Jahresgehalt darf 5.400 Euro nicht überschreiten.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind deutlich flexibler einsetzbar, da es diese Begrenzungen nicht gibt.

BEISPIEL

Ein Logistiker mit 65 Beschäftigten möchte die Arbeitszeiten seiner Mitarbeiter/innen stärker an die schwankenden Kundenbedarfe anpassen. Schnell bemerkt er, dass ein flexibler Einsatz der Minijobber/innen an Grenzen stößt. Minijobber/innen, die z. B. bei einem Stundenentgelt von 8,84 Euro 45 Stunden im Monat arbeiten, können maximal 5,91 Stunden mehr eingesetzt werden, wenn sie den Status „geringfügig“ nicht verlieren wollen.

Beispielrechnung: Maximale Plusstunden

Arbeitszeit (Stunden/Monat)	45,00
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	8,84
Arbeitsentgelt (Euro/Monat)	397,80
maximale Plusstunden im Monat ohne Überschreitung der Verdienstgrenze von 450 Euro	**5,91**
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	8,84
Arbeitsentgelt (Euro/Monat)	52,20
Arbeitsentgelt lt. Vertrag + Plusstunden (Euro/Monat)	450,00

Um flexibler zu sein, setzt der Betrieb nun mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Teilzeit ein. Eine Mitarbeiterin hat z. B. eine vertragliche Arbeitszeit von 80 Stunden im Monat. Sie arbeitet flexibel: Die Plusstunden werden auf einem individuellen Arbeitszeitkonto verbucht. Alle drei Monate werden die Plusstunden ausgezahlt oder in Freizeit ausgeglichen.

Um die betrieblichen Anforderungen nach mehr Flexibilität mit den Wünschen der Beschäftigten nach einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbinden zu können, wird ein neues Arbeitszeitmodell entwickelt. Dabei lässt sich der Logistiker mit finanzieller Unterstützung des Landes NRW beraten.[5]

[5] Im Rahmen des Förderprogramms „Potentialberatung“ können in NRW Betriebe mit max. 250 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) bis zu 10 geförderte Beratungstage in Anspruch nehmen. Erstattet werden 50% der Beratungskosten, max. 500 Euro pro Beratertag. Weitere Informationen unter: http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/beschaeftigung_foerdern/potentialberatung/.

TEILZEIT- UND VOLLZEITKRÄFTE HABEN EINE DEUTLICH HÖHERE BINDUNG AN DEN BETRIEB

Interviews mit Personalverantwortlichen in Betrieben haben ergeben, dass bei Minijobber/innen die Fluktuation höher ist als bei Beschäftigten in Teilzeit oder Vollzeit. Minijobber/innen heißen in vielen Betrieben „Aushilfen" und daraus leitet sich auch ihr Selbstverständnis ab. Sie helfen aus. Ihre Wechselbereitschaft ist deutlich höher. Z. T. suchen sie auch nur für einen bestimmten Zeitraum – z. B. ein Jahr – eine Beschäftigung, um sich dann neu zu orientieren.

Dabei bleiben die Identifikation mit dem Betrieb und das Gefühl der Zugehörigkeit nicht selten auf der Strecke. Das zeigt sich z. B. daran, dass Minijobber/innen deutlich seltener als Mitarbeiter/innen in Teilzeit oder Vollzeit an Mitarbeiterversammlungen teilnehmen. Für Letztere haben Entwicklungen im Betrieb eine höhere Relevanz. Sie verbinden mit dem Betrieb häufiger ihre berufliche Zukunft. Und: Nur in Beschäftigte, die länger bleiben, lohnt es sich auch, zu investieren, z. B. in Schulungen zu technischen Veränderungen, neuen Produkten oder Software-Updates.

Wunsch und Anspruch, längerfristig gut im Team zusammenzuarbeiten, sind unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich ausgeprägter. Sie sind eher bereit, Verantwortung zu übernehmen – nach innen, aber auch nach außen. Sie identifizieren sich mehr mit dem Betrieb und tragen so häufiger mit Ideen und Verbesserungen zur Weiterentwicklung des Betriebs bei. Für die Beschäftigten ergeben sich neue Entwicklungschancen.

DIESE ARGUMENTE KÖNNEN MINIJOBBER/INNEN ÜBERZEUGEN

Die Motive der Personen, die eine geringfügige Beschäftigung nachfragen, sind sehr unterschiedlich. Die einen suchen den beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase, andere möchten etwas hinzuverdienen. Obwohl keine/r von einem Minijob allein auskömmlich leben kann, stehen immer wieder Minijobber/innen einer Umwandlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung skeptisch gegenüber.

Mit folgenden Argumenten können Sie als Arbeitgeber Überzeugungsarbeit leisten:

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können mehr verdienen. Je nach Steuerklasse haben sie „mehr Netto" im Portemonnaie. Für eine genaue Berechnung sollte ein/e Steuerberater/in zu Rate gezogen werden. Es kann bei bestimmten Steuerklassenkombinationen sowie der persönlichen steuerlichen Situation auch zu einer höheren Steuerbelastung kommen.
- Das Angebot zur Umwandlung des Minijobs ist Ausdruck der Wertschätzung. Sie erkennen die Leistung Ihrer Mitarbeiter/innen im Betrieb an.
- Eine höhere Arbeitszeit bedeutet mehr Anwesenheit im Betrieb. Das ist oftmals die Voraussetzung, um höherwertige Aufgaben übernehmen zu können. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten stehen dann eher offen.
- Vollzeit- und Teilzeitkräfte, inklusive Arbeitnehmer/innen in der Gleitzone, sind in allen Zweigen der Sozialversicherung voll abgesichert. Sie können z. B. Kuren (Reha) beantragen und haben Anspruch auf Krankengeld, Minijobber/innen nicht.
- Mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden höhere Rentenansprüche erworben. Für eine einjährige Tätigkeit im Minijob (450 Euro / Monat) steigt die Rente um 4,43 Euro. Die Ansprüche steigen nennenswert, wenn nach einer Phase der Teilzeit später auch wieder in Vollzeit gearbeitet wird.
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erwerben Ansprüche auf Arbeitslosengeld I.
- In Hochphasen kann auch mehr verdient werden. Entgeltgrenzen wie beim Minijob gibt es bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht.
- Zusätzlich geleistete Stunden können auch in Freizeit ausgeglichen werden. So können auch längere Urlaubsphasen umgesetzt werden.

PERSONALBEDARF ERKENNEN UND NUTZEN

Die Umwandlung eines Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geht mit einer Aufstockung der Arbeitszeit einher. Es muss ein entsprechender Bedarf vorhanden sein. Dabei muss es sich nicht zwangsläufig um einen Bedarf bei der gleichen Tätigkeit handeln. Die Aufstockung der Arbeitszeit kann auch durch Bündelung unterschiedlicher Tätigkeiten erfolgen. Deshalb ist es sinnvoll, den Personalbedarf in den unterschiedlichen Bereichen Ihres Betriebes genauer zu betrachten:

- Gibt es unbesetzte Stellen, die mit einer entsprechenden Qualifizierung von Minijobbern und Minijobberinnen besetzt werden können?
- Möchte ein/e Mitarbeiter/in die Arbeitszeit reduzieren, sodass Stunden umverteilt werden können?
- Wird ein/e Mitarbeiter/in in absehbarer Zeit das Rentenalter erreichen?
- Geht ein/e Mitarbeiter/in in nächster Zeit in Elternzeit?
- Sollen Dienstleistungen, z. B. im Bereich Kundenservice, ausgebaut werden?
- Fällt ein/e Mitarbeiter/in aufgrund einer Krankheit längere Zeit aus?

Ihre Minijobber/innen kennen den Betrieb bereits und sind viel schneller eingearbeitet.

SO KÖNNEN TÄTIGKEITEN ZU EINER TEILZEIT- ODER VOLLZEITSTELLE GEBÜNDELT WERDEN

Sollen für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verschiedene Tätigkeiten gebündelt werden, stellt sich für den Betrieb die Frage: Welche Tätigkeiten lassen sich sinnvollerweise bündeln? Was ist zu beachten?

Die Tätigkeiten müssen zeitlich kompatibel sein. Die Zusammenfassung der Tätigkeiten muss sich sinnvoll in die betrieblichen Abläufe einfügen. Und nicht zuletzt sollte das Anforderungsniveau der Tätigkeiten im Hinblick auf mögliche Entgeltentwicklungen in den Blick genommen werden.

Innerhalb von Abteilungen, aber auch abteilungsübergreifend, lassen sich Tätigkeiten bündeln. Sinnvoll kann es sein, die Affinitäten von Beschäftigten zu bestimmten Tätigkeiten auszuloten, die sie ggf. aufgrund vorheriger Tätigkeiten oder auch einer Ausbildung haben. Werden einfache Tätigkeiten mit anspruchsvollen Aufgaben, z. B. im kaufmännischen Bereich, gebündelt, können für die Mitarbeiter/innen gezielt Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen werden.

BEISPIEL

Der Inhaber eines technischen Reinigungsbetriebs mit 10 männlichen Beschäftigten stellt neue Mitarbeiter zunächst auf Minijobbasis ein. Er möchte testen, ob sie den Anforderungen der Fahrzeugreinigung gewachsen sind. Er möchte nun durch eine höhere Präsenz im Betrieb die Qualität der Dienstleistung weiter verbessern und damit die Kundenbindung erhöhen.

Gemeinsam mit einer externen Prozessberaterin[6] hat er die verschiedenen Reinigungsverfahren durchleuchtet. In einer Kundenbefragung wurden Servicewünsche abgefragt.

Das Ergebnis: 1. Der Einsatz der Mitarbeiter bei verschiedenen Reinigungsverfahren erscheint sinnvoll.
2. Viele Kunden wünschen sich einen Hol- und Bringservice für die zu reinigenden Fahrzeuge.

Reinigung und Fahrdienst lassen sich gut kombinieren. Der Minijobber wird für ausgewählte Reinigungsverfahren qualifiziert. Darüber hinaus erhält er eine Einweisung, was beim Hol- und Bringservice alles zu beachten ist. So wird aus dem Minijob eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung.

Der Inhaber bemerkt schnell die Veränderung: Kundinnen und Kunden geben häufiger ein positives Feedback, sowohl bezüglich der Reinigungs- als auch der Servicequalität.

[6] Im Rahmen des Förderprogramms „unternehmensWert:Mensch“ können in NRW Betriebe mit max. 10 Beschäftigten (Vollzeitäquivalente) bis zu 10 geförderte Beratungstage in Anspruch nehmen. Erstattet werden 80% der Beratungskosten, max. 500 Euro pro Beratertag. Weitere Informationen unter: http://www.unternehmens-wert-mensch.de.

FÜR DIE QUALIFIZIERUNG KANN ES UNTERSTÜTZUNG GEBEN

Die Umwandlung eines Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geht häufig mit einer Veränderung der Tätigkeit einher. Der/die Mitarbeiter/in übernimmt zusätzlich andere Aufgaben oder wechselt ganz in ein anderes Tätigkeitsfeld. Das Jobcenter bzw. die Agentur für Arbeit können ggf. dabei unterstützen, die/den Mitarbeiter/in für die neuen Aufgaben fit zu machen.

BEISPIEL 1

Ein Unternehmer in der Metallverarbeitung stellt einen jungen Mann – 25 Jahre, ohne Berufsausbildung, Jobcenter-Kunde – auf Minijobbasis ein. Eingesetzt wird er bei der Bestückung der Öfen. Der Abteilungsleiter erkennt schnell das Potenzial des jungen Mannes und bietet ihm die Umwandlung des Minijobs in eine vollzeitnahe Teilzeitstelle an. In der Folge wird sein Aufgabengebiet erweitert. Er wird zu bestimmten Zeiten auch im Bereich der Sichtkontrolle und Verpackung der produzierten Metallteile eingesetzt.

Während der Einarbeitungszeit erhält der Unternehmer über mehrere Monate einen Entgeltzuschuss[7] vom Jobcenter.

Die Umwandlung hat sich für beide gelohnt: Der Unternehmer hat einen motivierten Mitarbeiter qualifizieren können. Der Mitarbeiter konnte die Langzeitarbeitslosigkeit beenden und ist nicht mehr auf Transferleistungen angewiesen.

BEISPIEL 2

Ein Hausverwalter beschäftigt eine Hilfskraft – über 45 Jahre, ohne Berufsausbildung, Jobcenter-Kundin – auf Minijobbasis. Sie erledigt einfache Bürotätigkeiten.

Der Verwalter erkennt das Potenzial der Mitarbeiterin und bietet ihr die Umwandlung des Minijobs an; zunächst in Teilzeit, später dann in Vollzeit. Perspektivisch soll sie selbständig die Buchhaltung für verschiedene Eigentümergemeinschaften übernehmen.

Durch eine dreimonatige Schulung bei einem anerkannten Bildungsträger wird der Mitarbeiterin das notwendige Wissen berufsbegleitend vermittelt. Bei Weiterzahlung des bisherigen Entgelts wird sie für die Teilnahme an der Schulung freigestellt. Das Jobcenter übernimmt die Schulungskosten und fördert den Betrieb durch einen Zuschuss für die entgangene Arbeitsleistung[8].

Der Betrieb hat eine kompetente neue Mitarbeiterin gewonnen. Der Mitarbeiterin ist ein beruflicher Wiedereinstieg gelungen. Transferleistungen des Jobcenters sind nicht mehr erforderlich.

[7] Förderinstrumente: Unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitgeber-Entgeltzuschuss für KMU; Eingliederungszuschuss (EGZ); weitere Informationen unter: http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtax/~edisp/l6019022dstbai399733.pdf.

[8] Förderinstrument: Unter bestimmten Voraussetzungen Förderung der Weiterbildung über einen Bildungsgutschein.

Die Handlungshilfe ist im **Projekt „Durchführung von Transferaktivitäten zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“** entstanden. Sie basiert auf einer Weiterentwicklung der Ergebnisse aus dem Projekt „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungspolitik?“

Projektpartner:

Soziale Innovation

Handelsverband NRW Westfalen-Münsterland

jobcenter Dortmund

jobcenter Kreis Unna

DGB

Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen

Die Gebäudedienstleister
GEBÄUDEREINIGER-INNUNG DORTMUND

Strategischer Partner:

Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung

Autorin der Handlungshilfe:
Dr. Cordula Sczesny (Soziale Innovation GmbH)
März 2017

Weitere Handlungshilfen wurden für folgende Branchen entwickelt:
- Einzelhandel
- Hotel- und Gaststättengewerbe
- Reinigung

Sie können bezogen werden über:
Soziale Innovation GmbH, Hörder Rathausstr. 28, 44263 Dortmund
oder als Download unter: www. soziale-innovation.de

Die Projekte werden im Rahmen der **Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“** durchgeführt und durch das Land NRW (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) sowie aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) gefördert.

NRW. LAND DER FAIREN ARBEIT.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

ESF in Nordrhein-Westfalen
In Menschen investieren.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax: 0211-855-3211
info@mais.nrw.de

www.landderfairenarbeit.nrw.de
www.mais.nrw