

Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!

Flexibel einsetzbare Arbeitskräfte

Da beim Minijob weder die max. Arbeitszeit noch die Verdienstgrenze überschritten werden darf, bestehen bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen mehr arbeitszeitliche Gestaltungsmöglichkeiten.

Geringere Personalkosten

Die Arbeitsstunde im Minijob ist teurer als die Arbeitsstunde in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Unternehmen haben bei Minijobs prozentual höhere Sozialabgaben. Die Fluktuation bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen ist geringer, dadurch entstehen weniger Aufwand und Kosten für Personalrekrutierung und Einarbeitung.

Umwandlung eines Minijobs lohnt sich! Was ist notwendig?

Personalbedarf prüfen

Gibt es eine anstehende Elternzeit, eine längere Krankheit, einen Renteneintritt oder eine andere unbesetzte Stelle, die mit vorhandenen Minijobbenden besetzt werden kann?

Bereitschaft erfragen

Besteht bei Minijobbenden Interesse, die Arbeitszeit zu erhöhen oder weitere Aufgaben zu übernehmen?

Einigung über Vertragsänderung herstellen

Im Rahmen der veränderten Arbeitszeit, Vergütung und Aufgaben sind mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter neue Absprachen zu treffen.

Meldeverfahren durchführen

Abmeldung bei der Minijob-Zentrale.
Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse.

Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!



Ihr Arbeitgeber-Service unterstützt Sie gern!

Informationen und Beratung

- Minijobumwandlung
- Personalgewinnung und -bindung
- betriebliche Personalentwicklung, Qualifizierung
- Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Personalpolitik
- Arbeitsplatzgestaltung, -bedingungen
- Fördermöglichkeiten

Rufen Sie uns an

Telefon 0800 4 555520 (gebührenfrei)

Neben den Informations- und Beratungsangeboten finden Sie Tipps und weiterführende Hinweise auf folgenden Internetseiten:

www.arbeitsagentur.de
www.bmas.de
www.minijob-zentrale.de
www.deutsche-rentenversicherung.de
www.perspektive-wiedereinstieg.de

Nachdruck / Veröffentlichung, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit gestattet. Trotz größter Sorgfalt kann für die Richtigkeit der Angaben keine Gewähr übernommen werden.

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit, Stab BCA
Nürnberg, Juli 2019

Mit freundlicher Erlaubnis der
Berliner Senatsverwaltung für Arbeit,
Integration und Frauen.

Arbeitgeberinnen / Arbeitgeber

**Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!
Ihre Arbeits- und Fachkräfte von morgen!**

Informationen zu Minijobs und warum sich eine Umwandlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Sie lohnen kann.



Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!

Liebe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber,

Ihre Minijobbenden können Ihre Fachkräfte von morgen sein!

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ob in Ihren Minijobbenden ungeahntes Potential steckt? Es gibt Minijobbende, die eine Tätigkeit weit unter ihrem Qualifikationsniveau ausüben, auch die ihre Stunden gern erhöhen möchten. Wie können Sie diese qualifikationsgerecht besser ins Unternehmen einbinden? Welche Weiterbildungen sind eventuell notwendig, um sie als Fachkräfte zu entwickeln?

Zentrales Thema ist die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, auch als Chance zur nachhaltigen Arbeits- und Fachkräftesicherung Ihres Unternehmens.

Wir informieren Sie über wichtige Fakten und geben Hinweise, warum sich die Umwandlung für Sie lohnen kann und wie wir Sie mit Fördermöglichkeiten unterstützen können.

Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!

Was ist ein Minijob?

Ein Minijob ist eine geringfügige Beschäftigung. Geringfügig bedeutet, dass eine bestimmte Verdienst- oder Zeitgrenze nicht überschritten werden darf.

Bei der **geringfügig entlohnten Beschäftigung** darf das regelmäßige Einkommen monatlich 450,00 € nicht übersteigen, auch nicht bei mehreren Minijobs. Das monatliche Entgelt kann schwanken, darf maximal 5.400,00 € pro Kalenderjahr betragen.

Kurzfristige Minijobs sind von Beginn an auf eine bestimmte Zeit festgelegt, längstens für 3 Monate oder maximal 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Was ist ein Midijob?

Ein Midijob ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt regelmäßig von 450,01 € bis 1.300,00 € pro Monat liegt. Die Beschäftigten sind umfassend in der Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung abgesichert. Die Beiträge werden über den sogenannten "Übergangsbereichsrechner" ermittelt. Die Sozialversicherungsbeiträge sind für Midijobbende reduziert und steigen schrittweise an. Die Arbeitgeberbeiträge errechnen sich aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!

Was viele nicht wissen!

Minijobbende sind arbeitsrechtlich gleichgestellt.

Beschäftigte, die einen Minijob ausüben, gelten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) als Teilzeitbeschäftigte. Sie haben im Arbeitsrecht grundsätzlich die gleichen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte und dürfen im Arbeitsverhältnis nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare Teil- oder Vollzeitbeschäftigte im Unternehmen. Gleichbehandlung gilt insbesondere für die Bereiche

- Mindestlohn
- Kündigungsschutz
- Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit
- Entgeltfortzahlung bei Krankheit des Kindes
- Vergütung an Sonn- und Feiertagen
- Mutterschaftsgeld
- schriftliche Informationen über die wesentlichen Vertragsbedingungen
- Arbeitszeugnis
- gesetzliche Unfallversicherung bei einem Arbeits- oder Wegeunfall
- besonderer Schutz für schwerbehinderte Menschen

Machen Sie mehr aus Ihren Minijobbenden!

Minijobs umwandeln - Ihre Vorteile!

Mehr Personalentwicklung / Fachkräftesicherung
Qualifiziertes Personal ist für Unternehmen existenziell, daher lohnen sich Investitionen in die Arbeits- und Fachkräftesicherung der eigenen Beschäftigten. Durch den gesetzlichen Mindestlohn bzw. bei Unternehmen mit Tarifbindung errechnet sich beim Minijob aufgrund der Verdienstgrenze eine monatliche max. Arbeitszeit. Bei Erhöhung der Wochenstundenzahl kann das vorhandene Beschäftigtenpotential besser identifiziert, gezielt gefördert und qualifiziert werden.

Fördermöglichkeiten

Es bestehen seitens der Agenturen für Arbeit und Jobcenter Möglichkeiten, sozialversicherungspflichtige Beschäftigte zu fördern, z. B. deren berufliche Weiterbildung.

Höhere Arbeitsqualität

Bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen ist die Fluktuation geringer. Weniger Personalwechsel bedeutet besser eingearbeitetes und qualifiziertes Personal. Die Beschäftigten können ein höheres Zugehörigkeitsgefühl, Motivation und Loyalität entwickeln. Dies wirkt sich positiv auf die Qualität der Arbeit und das Betriebsklima aus.

Höhere Kundinnen- / Kundenbindung

Motivierte, engagierte und zuverlässige Beschäftigte haben einen erheblichen Einfluss auf die Zufriedenheit und Bindung der Kundinnen und Kunden. Die Identifikation mit dem Unternehmen ist stärker, wenn Beschäftigte über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen.