

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.

Einen Minijob umwandeln - was ist notwendig?

Personalbedarf prüfen

Können freie Arbeitsplätze mit vorhandenen Minijobben besetzt werden?

Bereitschaft erfragen

Besteht bei Minijobbenden das Interesse, die Arbeitszeit zu erhöhen?

Einigung über die 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
- Fördermöglichkeiten

Nehmen Sie Kontakt mit dem Arbeitgeber-Service auf - gebührenfreie telefonische Servicenummer 0800 4555520.

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

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber

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

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



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, Oktober 2022

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

Liebe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Ihre Minijobenden können Ihre Fachkräfte von morgen sein!

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ob in Ihren Minijobenden ungeahntes Potential stecken könnte? Es gibt Minijobbende, die eine Tätigkeit weit unter ihrem Qualifikationsniveau ausüben.

Wie können Sie diese Beschäftigten 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. Dies ist auch eine Möglichkeit zur nachhaltigen Arbeits- und Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen.

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.

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 entlohten Beschäftigung** darf das regelmäßige Einkommen monatlich 520,00 € (Stand: Oktober 2022), nicht übersteigen, auch nicht bei mehreren Minijobs zusammen. Diese Grenze orientiert sich am Mindestlohn und wird regelmäßig angepasst.

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

Minijobbende erhalten kein Kurzarbeitergeld und zahlen keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie sind somit auch nicht abgesichert. Eine Beitragspflicht besteht nur für die gesetzliche Rentenversicherung. Hierfür ist auf Antrag eine Befreiung möglich.

Was ist ein Midijob?

Ein Midijob ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt regelmäßig zwischen 520,01 € und 1.600 € pro Monat (Stand: Oktober 2022) liegt. Die Beschäftigten sind umfassend in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung abgesichert. Für die Minijobenden sind die Sozialversicherungsbeiträge reduziert. Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung errechnen sich aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt.

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 Teilzeit- 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

Minijobs umwandeln - Ihre Vorteile!

Personalentwicklung und Fachkräftesicherung
Qualifiziertes Personal ist für Unternehmen existenziell, daher lohnen sich Investitionen in die Arbeits- und Fachkräftesicherung der eigenen Beschäftigten. Durch den gesetzlichen Mindestlohn errechnet sich beim Minijob, aufgrund der Verdienstgrenze, eine maximale 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 der Jobcenter Möglichkeiten, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zu fördern, z. B. deren 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 eines Unternehmens. Die Beschäftigten identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen, wenn sie über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen.