

# Minijobs: Das sollten Unternehmen wissen

Wenn Betriebe neues Personal suchen, lohnt häufig ein Blick auf die bereits vorhandenen Minijobber/-innen. Die Umwandlung in ein voll abgesichertes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis kann für beide Seiten eine gute Lösung sein.

## Warum lohnt sich die Umwandlung von Minijobs?

### **Vergleichbare sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sind günstiger als Minijobs.**

Für eine Teil- oder Vollzeitstelle mit einem Verdienst ab ~~1.600~~ 1.600 EUR fallen nur etwa 20 Prozent Sozialabgaben an, für Minijobs hingegen rund 30 Prozent. Für Minijobs zahlen Unternehmen ~~seit dem 1. Oktober 2022~~ an der Untergrenze (520,01 EUR) zunächst 28 Prozent Sozialabgaben, die bis zur Höchstgrenze (1.600 EUR) auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent gleitend abgeschmolzen werden.

Neben den offensichtlichen Mehrkosten des Minijobs können unsichtbare Kosten entstehen. Dazu zählen z.B. Ausgaben, die aufgrund von Fluktuation, personeller Neuanwerbungen und Einarbeitung getätigt werden müssen.

UND: Fördermittel von der Bundesagentur für Arbeit und vom Jobcenter gibt es nur für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse!

### **Mehr Flexibilität**

In Hochphasen können Beschäftigtemehr arbeiten, weil ihr Monatsverdienst nicht bei 520 EUR „gedeckelt“ ist. Der Einsatz von Arbeitszeitkonten erlaubt eine spätere Abgeltung oder Ausbezahlung von Mehrarbeit. Auch variabler Arbeitseinsatz wie „Arbeit auf Abruf“ ist im gesetzlichen Rahmen möglich.

### **Stärkere Bindung an den Betrieb**

Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt es in der Regel eine deutlich geringere Fluktuation. Dies spart Kosten für die Anwerbung und Einarbeitung von neuem Personal. Minijobber/-innen sehen sich selbst oft nur als Aushilfe. Die Umwandlung eines Minijobs in eine Teil- oder Vollzeitstelle führt bei Beschäftigten meist zu einem größeren Zugehörigkeits- und Wertschätzungsgefühl und damit zu einer höheren Motivation.

### **Vorhandene Potenziale der Minijobbenden nutzen**

Minijobber/-innen haben sich im Betrieb bereits bewährt, sind mit Kolleginnen und Kollegen, mit Kunden sowie mit betrieblichen Abläufen vertraut. Das Arbeitszeitvolumen von Minijobbenden aufzustocken ist dadurch kosten-günstiger und einfacher als jemanden neu einzustellen. Zudem bleibt betriebliches Wissen erhalten. Erfahrenes Personal arbeitet schneller und macht weniger Fehler.

## Gelten im Minijob andere Rechte?

Minijobs unterliegen den gleichen gesetzlichen Grundlagen wie Voll- und Teilzeitjobs. Minijobbende haben die gleichen Rechte wie Angestellte in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das bedeutet:

- Es gilt der Mindestlohn (MiloG).
- Es besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (§§ 1 u. 2 BUrlG).
- Es gilt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).
- Es gilt der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (§ 1 KschG).
- Die Arbeitszeit muss mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt werden (§ 2 TzBfG).
- Es gelten die üblichen Arbeitszeitschriften (§§ 3 u. 11 ArbZG).
- Wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert, muss ein schriftlicher Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen erstellt werden.
- Für Minijobbende gilt das Mutterschutzgesetz (MuSchG).
- Für Minijobbende gelten die gleichen tariflichen Vereinbarungen (z. B. Urlaubsanspruch und Stundenlohn) wie bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit ähnlichen Aufgabengebieten.
- Minijobbende haben Anrecht auf Mitbestimmung im Betrieb (§ 3 MitbestG).

## Wie können Minijob-Beschäftigte von der Umwandlung überzeugt werden?

Minijobbenden sind die Vorteile einer Umwandlung häufig nicht bewusst. Es gibt gute Argumente für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung:

- Bei Ausweitung der Arbeitszeit haben sie am Ende des Monats mehr Geld zur Verfügung und können sich (als Familie) mehr leisten.
- Sie müssen nicht zwangsläufig viel mehr Stunden als bisher arbeiten.
- Sie genießen soziale Absicherung in der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Damit haben sie z.B. im Krankheitsfall Anspruch auf Krankengeld und Reha-Leistungen. Bei Krankheit ihrer Kinder haben sie Anspruch auf Kinderkrankengeld.
- Durch Ausweitung der Arbeitszeit eröffnen sich ihnen ggf. neue, interessante Arbeitsfelder.
- Sie haben mehr Chancen sich beruflich weiterzuentwickeln und erhalten eher Zugang zu betrieblichen Weiterbildungen und entsprechenden Förderangeboten.

**Reduzieren Sie Ihre Personalkosten, binden Sie Ihre Arbeits- und Fachkräfte und verbessern Sie Ihre Abläufe. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung lohnt sich!**