STADT REMSCHEID
DER OBERBÜRGERMEISTER

Von der Aushilfe zur Fachkraft



Minijobs als Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Sie sind ein Unternehmen im Bergischen Städtedreieck und beschäftigen zeitweise Minijobbende oder wollen sich über Minijobs (geringfügige Beschäftigung) informieren?

Dann sind Sie hier richtig!

Wir haben für Sie in diesem Faltblatt einige Informationen zu Minijobs zusammengestellt, denen deutschlandweit mehr als 7 Mio. Beschäftigte nachgehen.
Im Bergischen Städtedreieck sind über 55.000 Menschen geringfügig beschäftigt.
Fast 33.000 von ihnen arbeiten ausschließlich im Minijob, über 60 % davon sind Frauen.
Hier liegt potentielles Fachkräftepotential für Ihr Unternehmen.

Meinungen von Unternehmen im Bergischen Städtedreieck zu Minijobs:

In einer kleinen, anonymen Online-Umfrage zu Minijobs haben wir Gedanken von Unternehmen aus dem Bergischen Städtedreieck gesammelt. In zahlreichen Branchen, z. B. in Gesundheits- und Pflegeberufen, saisonabhängigen Unternehmen, im Hotelgewerbe und Restaurationen, bei Gebäudereinigungen, in Vereinen und vielen anderen Branchen sind Minijobs beliebt. Je nach Branche handelt es sich vornehmlich um Frauen (z.B. Pflege), aber manchmal auch fast ausschließlich um Männer (z.B. Glasreinigung).

Die von Bergischen Unternehmen genannten Vorteile von Minijobs zeichnen sich aus durch:

- ihre große Flexibilität und breit gefächerte Einsatzmöglichkeiten (‚Springer'),
- die Unterstützung der Stammbelegschaft bei Arbeits- bzw. Auftragsspitzen, bzw. für kurzfristige Aushilfen bei Ausfall (z.B. durch Krankheit oder Urlaub),
- den möglichen Einsatz an Feiertagen und Wochenenden, um die Stammbelegschaft zu entlasten,
- eine Arbeitslastverteilung auf mehrere Personen und damit eine Verminderung des Ausfallrisikos durch geringe Monatsstundenzahl (z.B. in der Pflege, wo jede Ausfallstunde durch eine Vertretung ersetzt werden muss),
- die Unterstützung bei saisonweise anfallendem großem Arbeitsaufwand,
- die Möglichkeit, jemanden zur Probe (‚Probezeit') einzustellen, um eventuell später in eine Festanstellung überzugehen,
- die Möglichkeit, jemanden bereits einzuarbeiten, weil eine Expansion geplant ist (Minijobbende als Hilfe beim Aufbau/Ausbau neuer Aufträge, die am Anfang noch ein geringes Volumen haben mit der Möglichkeit des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn die Expansion gelingt).
- den Einsatz für fachspezifische Aufgaben, die aber nur geringen Zeitaufwand bedeuten (z.B. Buchhaltung in Vereinen),
- die Möglichkeit zur Bindung von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern bei einer gewünschten Arbeitsreduzierung (oder dem Rentenbeginn), um Personen, die sich bereits gut in einem Unternehmen auskennen und produktiv sind, noch weiter im Unternehmen zu halten,
- begrenztes Personalbudget.

Ob nun geringfügig oder sozialversicherungspflichtig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Ihr Unternehmen das Richtige sind, kommt letztlich auf die Zielsetzung Ihres Unternehmens für die jeweilige Arbeitsstelle an.

Es gibt zwei Arten von geringfüger Beschäftigung:

- die **kurzfristige Beschäftigung**, auch ‚kurzfristiger Minijob' genannt und
- die **geringfügige Beschäftigung**, auch ‚450 Euro-Minijob' genannt:

Kurzfristige Beschäftigung (‚kurzfristiger Minijob') (§ 8 SGB IV, Abs. 1 Nr. 2)

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung im Lauf eines Kalenderjahres von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Höhe des Verdiensts ist dabei unerheblich. Die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro gilt bei einer kurzfristigen Beschäftigung nicht. Eine kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei. Für Arbeitgeber fallen auch keine Pauschalbeiträge an.

Geringfügige Beschäftigung (‚450-Euro-Minijob') (§ 8 SGB IV, Abs.1 Nr. 1)

Eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn monatlich das Entgelt von 450 Euro nicht überschritten wird.
Ab Oktober 2022 wird dieser Betrag auf 520 Euro angehoben und dynamisiert: Künftig werden bis zu 10 Arbeitsstunden pro Woche zum Mindestlohn unter diese Regelungen fallen.

Was ist zu beachten bei Minijobs?

Grundsätzlich gilt, dass Minijobbende wegen einer sogenannten geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer (Grundsatz der Gleichbehandlung). Somit sind sie arbeitsrechtlich gleichgestellt, woraus sich u. a. folgende **Rechte, jeweils anteilig,** ergeben:

- gesetzlicher Mindestlohn;
- gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen im Jahr (falls in der Branche ein Tarifvertrag existiert, kann der Urlaubsanspruch auch höher sein);
- gewährtes Urlaubsgeld oder andere Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, u.ä.) im Unternehmen stehen auch geringfügig Beschäftigten anteilig zu;
- Entgeltfortzahlungen bei Krankheit sowie Vergütung an Sonn- und Feiertagen sind zu zahlen;
- gesetzliche bzw. tarifvertragliche Kündigungsfristen sind anzuwenden.
- **Beitragsnachweise** über alle Abgaben müssen monatlich vom Arbeitgeber an die Minijobzentrale übermittelt werden.

- **Seit 1. Januar 2022** müssen weitere Angaben zu Minijobbenden gemacht werden:
  - Bei der Meldung zur Sozialversicherung muss nun der Nachweis eines Krankenversicherungsschutzes der Minijobbenden erbracht werden (z.B. Kopie einer Versicherungskarte der gesetzlichen oder privaten Krankenkasse).
  - Die Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) muss im elektronischen Meldeverfahren an die Minijobzentrale übermittelt werden.
  - Bei der Anmeldung von Minijobbenden bei der Minijob-Zentrale gibt es seit 1. Januar 2022 eine Rückmeldung zu Beschäftigungen der Minijobbenden im laufenden Kalenderjahr (Vorbeschäftigungszeiten); dies hilft Arbeitgebern, die Verdienstgrenzen für Minijobbende pro Jahr einzuhalten.

Welche Kosten fallen für das Unternehmen an? Ein Vergleich zwischen Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Arbeitgeber müssen für ihre Minijobbenden anteilig Pauschalbeiträge zahlen.
Im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sind Minijobbende für Arbeitgeber prozentual betrachtet „teurer“. Der Vorteil, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzubieten, steigt mit dem monatlichen Bruttogehalt (ab Oktober 2022).

Arbeitgeberbeiträge in Prozent			
	Minijob	SV-pflichtige Beschäftigung	Bemerkungen
Rentenversicherung	15	9,3	
Krankenversicherung	13	7,3	kein Beitrag für Privatversicherte im Minijob
Zusatzbeitrag KV	0	0,65	Durchschnittsbetrag
Pflegeversicherung	0	1,525	in NRW
Arbeitslosenversicherung	0	1,2	
Umlage Arbeitsunfähigkeit	0,9	0,9	fällt an in Betrieben mit bis zu 30 Beschäftigten
Umlage Mutterschaft	0,29	0,29	
Insolvenzgeldumlage	0,09	0,09	
Lohnsteuern	2	0	kann der Arbeitnehmerin/ dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen werden
Gesamt	**31,28**	**21,255**	
Unfallversicherung			muss je nach Betrieb individuell gezahlt werden

Für Minijobbende bleibt die Beschäftigung überwiegend beitragsfrei, nur in der gesetzlichen Rentenversicherung ist ein Beitrag zu zahlen, es sei denn, sie lassen sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien.

Aus dem Minijob kann eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden, zum Vorteil für Ihr Unternehmen

Minijobs werden wegen ihrer Flexibilität und des Aushilfscharakters von vielen Betrieben geschätzt. In Krisenzeiten sind Minijobverträge allerdings auch die ersten, die aufgelöst werden.

Der allgemein hochgeschätzten Flexibilität bei Minijobs sind durch die Entgeltbegrenzung gleichzeitig strenge Grenzen gesetzt. Letztlich flexibler und mit mehr Gestaltungsmöglichkeiten können andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen in Teil- oder Vollzeit gehandhabt werden. Hierbei können Arbeitsstunden flexibel und nach tatsächlichem Aufwand eingesetzt werden und Arbeitnehmende sind gleichzeitig anteilsmäßig an den Kosten für die Sozialversicherung beteiligt.

Möchte Ihr Unternehmen eher qualifiziertes Personal langfristig beschäftigen, so kann der Weg über einen Minijob zwar ein niederschwelliger Einstieg sein, eine Arbeitnehmerbindung entsteht dadurch aber selten. Daher sollte eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Minijobbenden **bei steigendem Arbeitsumfang schnell in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergeleitet werden.**

Ihre Vorteile einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung:

- Im Vergleich zu Minijobs ist die **Identifikation mit einem Unternehmen** deutlich höher, wenn Beschäftigte über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen.
- Durch eine feste Anstellung kann eine **größere Bindung** zum Unternehmen entstehen und häufig ein größeres Interesse an dem, was im Unternehmen geschieht und wie und wo man sich als Arbeitnehmende(r) selbst einbringen kann.
- Die Übernahme aus einem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung ist für Minijobbende eine **Anerkennung** ihrer Arbeit und wirkt motivierend! – und **Motivation** ist ein zentraler Punkt für **Leistungssteigerung**.
- Für ein Unternehmen lohnt es sich, die Potentiale fest angestellter Personen zu fördern, d. h. in die Weiterbildung des Personals zu investieren und sie zu geeigneten, fähigen, d.h. qualifizierten **Mitarbeitenden auszubilden**, die gut in das Unternehmen passen. Es ist eine Investition in die Arbeits- und Fachkräftesicherung Ihres Unternehmens!
- Ein hohes Vertrauen und eine Investition zur Qualifizierung von Arbeitnehmenden können auch dazu führen, dass **Mitarbeitende mehr Verantwortung** im Unternehmen übernehmen möchten und eine engere Bindung an Ihr Unternehmen entsteht.
- Kundinnen und Kunden eines Unternehmens schätzen **kompetentes Personal**, das zur **Kundenbindung** beiträgt. Kurzfristig eingesetzte Minijobbende, Aushilfen, kennen sich häufig nicht gut genug im Unternehmen aus und können unqualifiziert wirken.

Überzeugen Sie Ihre fähigen Minijobbenden, eine sozialversicherungspflichtige Fachkraft in Ihrem Unternehmen zu werden!

Auch wenn Minijobbende einer versicherungspflichtigen Beschäftigung häufig skeptisch gegenüberstehen, können Sie sie mit folgenden Argumenten überzeugen:

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können **mehr arbeiten und mehr verdienen** (aber Achtung, dies ist abhängig von der Steuerklasse; bei einer ungünstigen Steuerklassenkombination kann sich die Situation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch durch eine höhere Steuerbelastung verschlechtern!).
- Der neue Übergangsbereich bis zu 1600 Euro wird ab Oktober 2022 durch eine Anpassung der Beitragssätze noch attraktiver
- Durch das Angebot einer gezielten, individuellen Förderung können Sie aus Ihren Minijobbenden **Fachkräfte** machen und ihnen Perspektiven für die Zukunft eröffnen, z.B. um **höherwertige und besser bezahlte Aufgaben** übernehmen zu können. Auch weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind dann evtl. später für sie möglich.
- Zusätzlich geleistete Stunden können bei Bedarf auch in Freizeit ausgeglichen werden.
- Sie sind in allen Sparten der **Sozialversicherung voll abgesichert** und haben **Zugang zu weiteren Leistungen**, wie z. B. Kuren (Reha) oder Krankengeld.
- Es werden **höhere Rentenansprüche** erworben und auch **Ansprüche auf Arbeitslosengeld I oder Kurzarbeitergeld**, dies bedeutet eine bessere persönliche Absicherung.

Und letztlich ist die Übernahme aus einem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung auch ein Ausdruck der **Wertschätzung der erbrachten Leistung** durch das Unternehmen und kann die Freude und das Engagement von Minijobbenden erhöhen.

Wo bekomme ich weitere Informationen?

- Minijob-Zentrale
  www.minijob-zentrale.de
  Zuständige Einzugsstelle für die Pauschalbeiträge bei Minijobs ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale)

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales:
  https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html

  Infos zu geringfügiger Beschäftigung und zur Beschäftigung im Übergangsbereich:
  https://www.bmas.de/DE/Soziales/Sozialversicherung/Geringfuegige-Beschaeftigung/geringfuegige-beschaeftigung.html

  Mindestlohnrechner des BMAS:
  https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html

- Gute Arbeitswelt NRW: https://www.gute-arbeitswelt.nrw

- Informationsportal für Arbeitgeber (ITSG GmbH)
  https://www.informationsportal.de
  Die ITSG GmbH arbeitet im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Es handelt sich um ein Informationsportal für Arbeitgeber und wird von den Trägern der Sozialversicherung gemeinsam finanziert.

  Frage-Antwort-Katalog der ITSG:
  https://www.informationsportal.de/liste-der-frage-antwort-kataloge

  Unmittelbare Überprüfung aller notwendigen Voraussetzungen für die Anstellung von Minijobbenden:
  https://www.informationsportal.de/informationsassistent/?code=01.21.32

- Fachdienst Gleichstellung von Frau und Mann, Stadt Remscheid (Hg.)
  Der Minijob – Da ist mehr für Sie drin (Broschüre, 2021)
  Minijobs im Bergischen Städtedreieck – Daten und Fakten (2022)
  Veröffentlichungen Frauenbüro | Stadt Remscheid

Impressum:

Herausgegeben von:

Stadt Remscheid
Fachdienst Gleichstellung von Frau und Mann
Rathaus, Theodor-Heuss-Platz 1
42853 Remscheid
Tel. 0049 2191 16 3959
Email: frauenbuero@remscheid.de
Juli 2022

Ein Kooperationsprojekt mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen und der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal

Verantwortlich: Christel Steylaers, Dipl.Pol., Gleichstellungsbeauftragte Stadt Remscheid
Verfasserin: Susanne Souaré-Michel, selbstständige Beraterin, Remscheid
Gestaltung: Gabriele Zimmerbeutel, Kommunikationsdesignerin, Wuppertal
Foto: AdobeStock_447959800.jpeg

Trotz größter Sorgfalt kann es zu Druckfehlern kommen oder
sich die Rechtslage kurzfristig ändern.
Für die Richtigkeit der Angaben wird daher keine Gewähr übernommen.

Gefördert vom

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

LANDESINITIATIVE netzwerk W