



Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Transferversammlung am 13.11.2013
bei der G.I.B. NRW in Bottrop
(Lohnhallengespräch)

Dokumentation



Dr. Gertrud Kühnlein

Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Transferveranstaltung am 13.11.2013
bei der G.I.B. NRW in Bottrop
(Lohnhallengespräch)

Dokumentation

Ansprechpartnerinnen für das Projekt:

Dr. Cordula Sczesny

Tel. 0231 – 880864-12

sczesny@soziale-innovation.de

Dr. Gertrud Kühnlein

Tel. 0231 – 8596-226

kuehnlein@sfs-dortmund.de

Dortmund, März 2014

Erstellt im Rahmen des Projekts

„Evaluation der Projekte zur Umwandlung von 400-Euro-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Bielefeld, Dortmund, Duisburg sowie im Kreis Unna“

Inhalt

Einleitung	1
Begrüßung.....	2
I. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – eine Aufgabe der Jobcenter? Erste Ergebnisse der Evaluation (Kurzfassung).....	5
II. Umwandlungsprojekte stellen sich vor – ein moderierter Erfahrungsaustausch über unterschiedliche Projektansätze	8
1. Möglichkeiten der Einwirkung des Jobcenters auf das kommunale Arbeitsmarktgeschehen (JC Dortmund und Vorpommern-Rügen).....	8
2. Einbezug von und Umgang mit Bedarfsgemeinschaften (JC Bielefeld)	10
3. Unterschiedliche, lokal angepasste Strategien im „Wettbewerb“ (JC Unna und Rhein-Kreis Neuss)	12
4. Umwandlung von Minijobs als Daueraufgabe oder als punktuelle (Mehrfach-) Aktivitäten (JC Duisburg und Aachen)	15
III. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus Sicht der Unternehmen und (ehemaligen) Minijobber/innen – Ergebnisse der Evaluation (Kurzfassung)	18
IV. Erfahrungsaustausch.....	23
Workshop I - Projektteam versus Regelbetrieb. Wie kann die Arbeit zur Umwandlung von Minijobs in svB im Jobcenter am besten organisiert werden?.....	23
Workshop II - Minijob = Frauensache; Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung = Männersache?.....	27
Workshop III - „Klein aber fein“ versus „lokale Kampagne“: Welche Akteur/innen werden für welche Ziele benötigt?.....	30
Workshop IV - EGZ und Umwandlungsprämien als finanzielle Anreize: Sinnvoll, notwendig oder gar überflüssig?	32
Anhang: Power Point Präsentationen.....	35

Einleitung

Am Mittwoch, den 13. November 2013 lud die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung, G.I.B. NRW zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, MAIS NRW sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit zu der Veranstaltung „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ in die Lohnhalle nach Bottrop ein.

Das MAIS NRW fördert im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ – mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds – die wissenschaftliche Begleitung von Umwandlungsprojekten der Jobcenter Bielefeld, Dortmund, Duisburg und dem Kreis Unna, durch die Soziale Innovation GmbH, Dortmund. Diese Jobcenter haben vor dem Hintergrund ihrer spezifischen lokalen Situation unterschiedliche Ansätze, Verfahren und Instrumente entwickelt.

Die Tagung richtete sich in erster Linie an die nordrhein-westfälischen Jobcenter. Im Mittelpunkt der Transferveranstaltung stand der Erfahrungsaustausch zwischen den Jobcentern zu verschiedenen Initiativen und Aktivitäten zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ziel war es, die Projektergebnisse aus ausgewählten Jobcentern sowie erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung vorzustellen, zu diskutieren und Impulse für weitere Umwandlungsinitiativen zu setzen.

Einen Schwerpunkt der Transferveranstaltung bildeten Berichte aus verschiedenen Jobcentern über ihre Projektansätze, Ergebnisse und Erfahrungen mit Umwandlungsprojekten. Präsentiert wurden die einschlägigen Aktivitäten von sieben Jobcentern, darunter die Jobcenter *Arbeitplus* Bielefeld, Dortmund, Duisburg und Kreis Unna (als Modellprojekte) sowie – ergänzend – drei weitere Jobcenter (StädteRegion Aachen, Rhein-Kreis Neuss und das Kommunale Jobcenter Vorpommern-Rügen) mit ihren speziellen Vorgehensweisen.

Begrüßung

Begrüßung MAIS NRW

Barbara Molitor, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, Leiterin des Referats für Grundsatzfragen in der Gruppe Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik der Abteilung Arbeit

In ihrer Begrüßungsrede machte Barbara Molitor darauf aufmerksam, dass in Deutschland zurzeit rund 7,5 Millionen Minijobber/innen arbeiten, davon alleine 1,8 Millionen in Nordrhein-Westfalen. Im Bundesdurchschnitt sind laut einer Studie, die das RWI im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen erstellt hat, 9,7% aller Minijobber/innen zusätzlich auf aufstockende Leistungen aus dem Arbeitslosengeld II (ALG II) angewiesen.



Barbara Molitor, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW

Vor dem Hintergrund des hohen Ausmaßes prekärer Beschäftigung hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ gestartet. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen und NRW zum „Land der fairen Arbeit“ zu machen.

Ein Kernthema dieser Initiative, so Frau Molitor, ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Minijobbern und die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Dabei geht es ausdrücklich nicht darum, Minijobs generell abzuschaffen oder darum, alle Minijobs umzuwandeln: „Minijobs können je nach Situation eine geeignete Beschäftigungsform sein. Sie sollten aber reguläre Beschäftigungsformen nicht verdrängen oder ersetzen.“ Vielmehr zielt die Initiative auf eine Neuregulierung nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ab. Dies betrifft insbesondere die Minijobber/innen im ALG II-Bezug. Zudem sei es wichtig, durch gesetzliche Änderungen finanzielle Fehlanreize abzuschaffen und den arbeitsrechtlichen Schutz von Minijobbern zu verbessern. Darüber hinaus gehe es darum, die Minijobber/innen stärker über ihre Rechte zu informieren. Die Arbeitgeber sollten wissen, dass Minijobber nicht schlechter behandelt werden dürfen als die übrigen Beschäftigten.

Begrüßung RD NRW

*Peter Jäger, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit,
Geschäftsführer Grundsicherung*

Peter Jäger begrüßte die Teilnehmer/innen der Transferveranstaltung im Namen der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Die Regionaldirektion unterstützt ausdrücklich die Initiative des MAIS und des Landes NRW; gemeinsam mit dem MAIS begleitet die RD NRW das Projekt der vier Jobcenter zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fachlich.

Auch aus Sicht der Regionaldirektion und der Bundesagentur für Arbeit werde die rasche Zunahme der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eher kritisch gesehen, insbesondere dort, wo sie sozialversicherungspflichtige „Normalarbeitsplätze“ ersetzen. Mit großem Interesse seien daher die unterschiedlichen Ansätze und Konzepte der vier Jobcenter zu beobachten, die darauf abzielen, möglichst viele Minijobber/innen im AIG II-Bezug in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen und sie aus der Hilfebedürftigkeit herauszuholen.



Peter Jäger, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

I. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – eine Aufgabe der Jobcenter? Erste Ergebnisse der Evaluation (Kurzfassung)

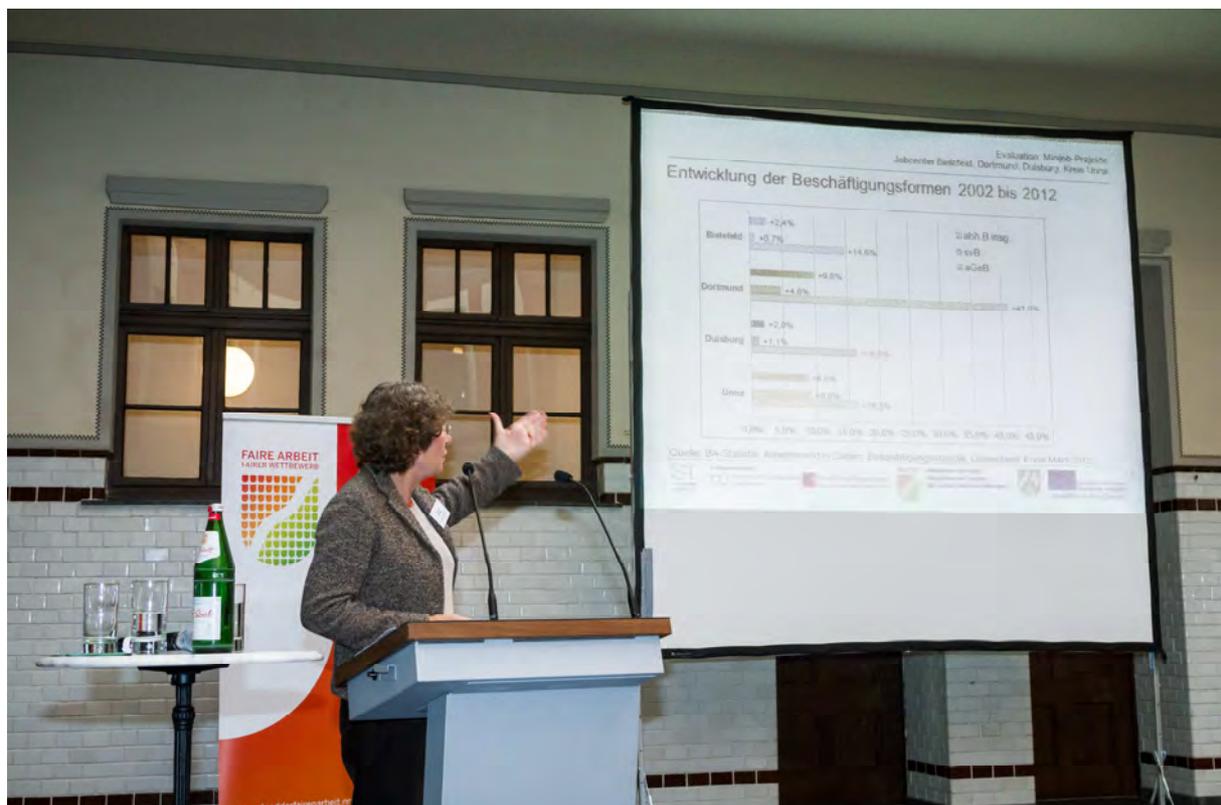
Dr. Gertrud Kühnlein, Sozialforschungsstelle/TU Dortmund

Mit ihrem Referat führte Gertrud Kühnlein – stellvertretend für das Evaluationsteam – in die Thematik der Transferveranstaltung ein (s. dazu auch die Powerpoint-Präsentation im Anhang).

Im Vordergrund der Ausführungen stand die Frage, was die Aktivitäten und die Blickrichtung von Jobcentern von anderen Akteuren unterscheidet, die mit dem Thema „Umwandlung von Minijobs“ zu tun haben. Was und wie können Jobcenter dazu beitragen, dass die Beschäftigungsform „Minijob“ eingedämmt wird, dass Auswüchse verhindert und Missbrauch resp. Rechtsbrüche geahndet werden (wie es ja das erklärte Ziel der Kampagne der Landesregierung ist, in die das Projekt eingebunden ist)?

1. Der besondere Blick der Jobcenter auf die Problemlage und Thematik

Jobcenter haben – aufgrund ihrer Aufgabenstellung und ihrer besonderen Klientel – eine eigene Sicht auf die Thematik. Die Bemühungen, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, sind eingebunden in die Zieltriade der Jobcenter (Erhöhung der Integrationsquoten, Beendigung der Hilfebedürftigkeit, Senkung der Kosten für passive Transferleistungen), die ihnen allen vorgegeben ist.



Dr. Gertrud Kühnlein, Sozialforschungsstelle/TU Dortmund

Umwandlungen sind insofern für die Jobcenter kein Selbstzweck, sondern (auch) Mittel zum Zweck; die gesteckten Ziele sind u.U. auch zu erreichen, indem Kunden – zunächst – in einen Minijob hinein vermittelt werden, um dann eine Umwandlung zu befördern.

- Wie sie diese Aufgabe selbst wahrnehmen, welche Erfahrungen sie damit machen, welche Chancen sich daraus ergeben, wo und welche Stolpersteine/Hindernisse sich auftun (können), wird in den nächsten Referaten von den Vertreter/innen der Jobcenter selbst berichtet und diskutiert.

2. Besonderheiten der Klientel „Minijobber/innen im ALG II-Bezug“

In den politischen Debatten, aber auch in wissenschaftlichen Untersuchungen wird gerne auf „die“ Minijobs bzw. auf „die“ Minijobber/innen Bezug genommen. Tatsächlich aber handelt es sich bei den geringfügig Beschäftigten um eine äußerst heterogene Gruppe, die sich in Bezug auf ihre Haupteinkommensquellen, ihre beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen, ihre Lebenssituationen und Interessenlagen sowie die Branchen und Berufe, in denen sie tätig sind, erheblich unterscheiden.¹

Gerade die „Langzeitarbeitslosen“ bzw. die Arbeitslosengeld II-Empfänger/innen aber, die die Jobcenter in ihren Projekten im Fokus haben, gelten als „arbeitsmarkt- und sozialpolitisch äußerst problematisch“.² Ihre Integrationschancen sind dementsprechend gering: Im Vergleich zu anderen Beschäftigten haben sie meist noch mehr Probleme, in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzumünden.

Zudem ist keineswegs davon auszugehen, dass alle Aufstocker/innen selbst ihre geringfügige Beschäftigung erweitern möchten und auch nicht alle Arbeitgeber sind ohne weiteres für eine Umwandlung zu begeistern. Die Aktivitäten der Jobcenter, hier unterstützend zu wirken, sind daher teilweise recht aufwändig und erfordern einen hohen Personaleinsatz.

- Wie die Erfahrungen, Wünsche und Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Einzelnen aussehen, wird im Referat von Cordula Sczesny ausgeführt, in dem aus den Ergebnissen der Befragungen von Unternehmen und Minijobber/innen berichtet wird.

¹ So kommt das RWI in seiner Minijob-Studie auf einen vergleichsweise komfortablen Durchschnittslohn von 9,45 Euro/Stunde. In Bezug auf unsere Zielgruppe liegt das Durchschnittsentgelt – nach Angaben der befragten Minijobber/innen – dagegen bei lediglich 6,78 €/Std.

(Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsförderung, 2012: Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen, S. 110).

² Dingeldey, Sopp und Wagner: Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. In: WSI-Mitteilungen Heft 1/2012, S. 32-40.

3. Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen

Und schließlich ist zu bedenken, dass die Jobcenter nicht im luftleeren, kontextfreien Raum agieren. Der Erfolg ihrer Aktivitäten ist daher in hohem Maße abhängig von den strukturellen Rahmenbedingungen – von der Aufnahmefähigkeit des lokalen Arbeitsmarktes ebenso wie von den politisch gesetzten Rahmenbedingungen.

Hier schließt sich also der Kreis: Die Aktivitäten der Jobcenter ordnen sich der politischen Initiative des Landes und MAIS zu, der Erfolg ihrer Aktivitäten ist aber auch abhängig davon, welche Zeichen durch die Politik gesetzt werden.

4. Ein vorläufiges Resümee

- Die Aktivitäten der Jobcenter zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind nur *ein Baustein*, wenn es darum geht, unter arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aspekten geringfügige Beschäftigung insgesamt auf den Prüfstand zu stellen.
- Sie können jedoch – sofern dies aktiv betrieben wird – eine regionale und überregionale *Signalwirkung* entfalten, die über die Jobcenter weit hinaus reicht.
- Das Anliegen, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln, fügt sich nicht ohne weiteres in die „Alltagsarbeit“ der Jobcenter ein. Die Rahmenbedingungen für die Arbeitsvermittler/innen der Jobcenter, insbesondere der Betreuungsschlüssel, lassen eine intensivere Befassung mit dem Anliegen „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ oft nicht zu.
- Die (beschäftigungs-)politischen Rahmenbedingungen befördern eher die geringfügige Beschäftigung, gerade auch im SGB II-Bereich. Als „finanzielle Fehlanreize“ sind hier zum Beispiel zu benennen:
 - Ehegattensplitting
 - Hinzuverdienstregelungen im SGB II
 - Fehlen einer verbindlichen Mindestlohnregelung
 - Effekte der Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € seit Anfang 2013.

II. Umwandlungsprojekte stellen sich vor – ein moderierter Erfahrungsaustausch über unterschiedliche Projektansätze

Die Erfahrungen der Jobcenter wurden jeweils unter einem bestimmten Fokus vorgestellt und diskutiert, um das breite Spektrum von Konzepten deutlich zu machen, die im Rahmen dieser Projekte verfolgt werden, und zu zeigen, welche Zielgruppen und welche Zielsetzungen hier eine Rolle spielen (können).

1. **Möglichkeiten der Einwirkung des Jobcenters auf das kommunale Arbeitsmarktgeschehen**

Im ersten Block wurden zwei Projekte der Jobcenter Dortmund und Vorpommern-Rügen präsentiert, die – unter unterschiedlichen Vorzeichen und mit unterschiedlichen Zielsetzungen – arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Anliegen verfolgen. Hier sollte vor allem deutlich werden, welche Gestaltungsoptionen Jobcenter haben (können): Hat das Jobcenter eine politische Gestaltungsfunktion in Bezug auf die Eindämmung von Minijobs/ Schaffung von (mehr) sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung? Welche Spielräume gibt es, wie lassen sie sich am besten nutzen?

Mehrwert schaffen - Minijobs umwandeln - Ein regionales Aktionsbündnis zur Eindämmung von Minijobs

Frank Neukirchen-Füsers, Jobcenter Dortmund, Geschäftsführer



Frank Neukirchen-Füsers, Jobcenter Dortmund

Herr Neukirchen-Füßers wies zunächst auf die besonders hohe Anzahl an Minijobber/innen in Dortmund hin: „Wir haben in Dortmund in der Weihnachtszeit sogar um die 64.000 Minijob-Stellen. Wir verzeichnen in der Stadt Dortmund in den vergangenen Jahren eine deutliche Zunahme an Teilzeitbeschäftigung - insbesondere an Minijobs - bei gleichzeitigem Abbau von Vollzeitbeschäftigung“.

Aus diesem Grund habe Dortmund vor zwei Jahren ein Umwandlungsprojekt gestartet, welches auf ein breites lokales Aktionsbündnis aus dem Einzelhandelsverband Westfalen-Mitte e.V., der Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, dem DGB, ver.di und der Wirtschaftsförderung Dortmund setzt. Dabei steht die Umwandlung von Minijob-Stellen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Zentrum. Zudem geht es um die Sensibilisierung der Arbeitgeber und der gesamten Öffentlichkeit für das beschäftigungspolitische Anliegen: Eindämmung der geringfügigen Beschäftigung zugunsten existenzsichernder Beschäftigungsverhältnisse (möglichst in Vollzeit).

Ein zählbarer Erfolg besteht darin, dass seit dem Projektstart im September 2011 bis heute (November 2013) mehr als 830 Minijobs in sozialversicherungspflichtige Voll- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt werden konnten. Als Erfolg zählt in Dortmund aber vor allem auch die Tatsache, dass das Anliegen (Eindämmung von Minijobs zugunsten von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) eine breite Öffentlichkeit erreicht und – weit über Dortmund hinaus – eine hohe Aufmerksamkeit erhalten hat.

Bekämpfung von Lohndumping und Schwarzarbeit

Peter Hufken, Kommunales Jobcenter Vorpommern-Rügen, Fachdienstleiter Arbeitsvermittlung und Leistungsgewährung

Herr Hufken berichtete über ein Umwandlungsprojekt mit ganz anderer Zielsetzung und Herangehensweise. Hier wird die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit der Bekämpfung von Lohndumping und Schwarzarbeit verknüpft.

Das Projekt „NV100“ hat das Ziel, für Minijobber/innen im AIG II-Bezug ein bedarfsdeckendes Einkommen durch Aktivierung und Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Eindämmung von Lohndumping und die Verhinderung von Leistungsmissbrauch zu schaffen. Speziell geschulte Vermittler arbeiten eng mit dem Zoll zusammen. Ihr Ziel ist eine umfangreiche Beweissicherung bei Verstößen sowie, wenn notwendig, sogar eine konsequente Durchsetzung der Ansprüche der Beschäftigten in arbeitsrechtlichen Verfahren gegen den Arbeitgeber. So sollen durch erhöhten Druck vom Jobcenter auf den Arbeitgeber mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Zugleich eröffnen sich im Erfolgsfall erhebliche Einsparpotenziale für den Steuerzahler.

Die Erfolgsbilanz: Seit 2007 erfolgten 200 Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung pro Jahr. Darüber hinaus wurden Einsparungen bei der Grundsi-

cherung in Höhe von 1,7 Millionen Euro erzielt und Leistungsmissbrauch in Höhe von 450.000 Euro aufgedeckt.

In der **Diskussion** wurde deutlich, dass sich beide Vorgehensweisen keineswegs ausschließen, sondern durchaus miteinander kombinierbar sind. Allerdings sind sie keineswegs voraussetzungslos:



Jochen Bösel, Frank Neukirchen-Füßers, Peter Hufken

Der Dortmunder Ansatz lebt in starkem Maße von einer starken und etablierten regionalen Vernetzung, die eine entsprechende Kooperationsbereitschaft aller Partner überhaupt erst ermöglicht. Der Ansatz, der in Stralsund/ Jobcenter Rügen-Vorpommern erprobt wird, ist relativ aufwändig und kann nur dann realisiert werden, wenn die Bereitschaft, den Klageweg einzuschlagen, von allen beteiligten Institutionen gemeinsam getragen und umgesetzt wird.

2. Einbezug von und Umgang mit Bedarfsgemeinschaften

Aktivieren, Umwandeln, Kosten sparen

Andreas Stopfel, Jobcenter Arbeitsplus Bielefeld, Stützpunktteam Vermittlung

Unter den Umwandlungsprojekten nimmt das Bielefelder Projekt insofern eine gewisse Sonderstellung ein, als es von vornherein die gesamte Bedarfsgemeinschaft in den Blick nimmt. Erklärtes Ziel, so erläuterte Herr Stopfel, ist die „Verbesserung der sozialen Stabilisierung von Leistungsempfängern mit Erwerbseinkommen oder Ein-

nahmen aus selbständiger Tätigkeit“. Möglichst viele Bedarfsgemeinschaften sollen aus der Hilfebedürftigkeit herausgeholt werden, um damit zu einer Einsparung von kommunalen Kosten (Kosten der Unterkunft, KdU) beizutragen. Es geht demnach um einen überwiegend fiskalisch orientierten Ansatz.

Die Umwandlung von Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stellt dabei *ein* Instrument dar, um zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit der ganzen Bedarfsgemeinschaft beizutragen. Angesprochen sind darüber hinaus auch Midi-Jobber, Teilzeitbeschäftigte sowie Selbständige. Die Zielvorgaben können gegebenenfalls aber auch dadurch erreicht werden, dass ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft einen Minijob (erstmalig oder wieder) aufnimmt.

Die Zielgrößen, die in der kommunalen Zielvereinbarung formuliert wurden (2013 und 2012: Beendigung der Bedürftigkeit in 600 Fällen und Einsparung KdU in Höhe von 1,3 Millionen €) konnten in beiden Jahren erreicht werden.

Zur **Diskussion** stand bei diesem Modell unter anderem die Frage, ob durch die fiskalische Orientierung des Projekts und die Konzentration darauf, die *ganze* Bedarfsgemeinschaft aus der Hilfebedürftigkeit herauszuholen, das „traditionelle Familienernährer-Modell“ unterstützt wird.



Andreas Stopfel, Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

3. **Unterschiedliche, lokal angepasste Strategien im „Wettbewerb“**

Im dritten Block standen die Besonderheiten von Jobcentern in Flächenkreisen im Mittelpunkt. Diese sind mit einer Vielzahl von lokalen Ansprechpartnern sowie – dementsprechend – einer Vielfalt von Interessen, mit unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten und oft auch mit Konkurrenzen zwischen den kommunalen Partnern konfrontiert. Aus dem Jobcenter Unna und dem Jobcenter Rhein-Kreis Neuss wurden hierzu unterschiedliche Vorgehensweisen präsentiert.



Wolfgang König, Jobcenter Kreis Unna

MiniMax - Lokale Strategien zur Umwandlung von Minijobs in svB in einem Flächenkreis

Wolfgang König, Jobcenter Kreis Unna, Teamleiter Markt und Integration

Herr König machte zunächst deutlich, dass sich das Projekt „MiniMax“ im Kreis Unna nicht nur an Arbeitslosengeld II-Bezieher/innen mit Minijobs, sondern an alle „Nebenverdienstler“ richtet, also auch an Teilzeit-Beschäftigte im AIG II-Bezug.

Grundideen des Projekts sind:

- eine möglichst enge Verzahnung von Bewerberorientierter Arbeitsvermittlung, BewA, und Arbeitgeberservice, AGS, der die „Zweitbetreuung“ der von den Vermittlern ausgewählten Kund/innen übernimmt;

- die Implementierung des Projekts im Regelbetrieb (alle Mitarbeiter/innen des Jobcenters sind involviert);
- intensive projektbegleitende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Im Rahmen des Projekts soll die Zusammenarbeit zwischen der Bewerberorientierten Vermittlung und dem Arbeitgeberservice weiter systematisiert und die Kundenbetreuung intensiviert werden.

Die „zählbaren“ Projekterfolge sind an den einzelnen Standorten unterschiedlich, was nicht zuletzt mit den unterschiedlichen Situationen auf den lokalen Arbeitsmärkten zusammenhängt. Insgesamt konnten im Kreis Unna pro Jahr zwischen ca. 300 und 400 Umwandlungen realisiert werden, fast 10% der in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelten Kunden haben sich aus dem Leistungsbezug abgemeldet.

Nachhaltige Integration durch passgenaue Vermittlung?

Wendeline Gilles, Jobcenter Rhein-Kreis Neuss, Geschäftsführerin

Frau Gilles erläuterte, dass das „Projekt Minijob“ im Rhein-Kreis Neuss bereits seit 2006 durchgeführt wird.



Wendeline Gilles, Jobcenter Rhein-Kreis Neuss

Das Team Minijob hat „erwerbsfähige Leistungsbezieher mit einer geringfügigen Beschäftigung“ im Fokus. Im Kern geht es darum, auf eine Beendigung von deren Hilfebedürftigkeit hinzuwirken, indem sie entweder von ihrem Arbeitgeber in sozialver-

sicherungspflichtige Beschäftigung übernommen oder ggf. „passgenau“ zu einem anderen Arbeitgeber unvermittelt werden.

Eine Besonderheit dieses Ansatzes besteht darin, dass alle Neukunden mit Minijob (Ü 25) gezielt angesprochen werden; sie werden intensiv beraten und betreut, um ihnen die Risiken einer geringfügigen Beschäftigung deutlich zu machen und einem Langleistungsbezug möglichst frühzeitig entgegenzuwirken. Auch die Bestandskunden mit Minijob werden – je nach verfügbaren Personalkapazitäten – kontaktiert und betreut.

Für das Jahr 2012 konnte ermittelt werden, dass das Team Minijob im jobcenterweiten Vergleich eine deutlich höhere „Integrationsdynamik“ aufweisen konnte als andere Arbeitsvermittler/innen, die ebenfalls Arbeitslose mit Erwerbseinkommen betreuen.

In der **Diskussion** wurde noch einmal deutlich, dass erfolgreiche Arbeit nicht unmittelbar von der jeweiligen Projektorganisation abhängig ist. Im Kreis Unna erweist es sich als besonders wichtig, dass das Projektanliegen nicht im normalen Alltagsgeschäft der Arbeitsvermittler/innen untergeht. Im RheinKreis Neuss wird dagegen vor allem auf die guten Erfolge einer passgenauen Vermittlung von Neukunden durch das Team Minijob verwiesen. Die teamförmige Bearbeitung ermögliche eine intensivere Betreuung der Kunden.



Wendeline Gilles und Wolfgang König

4. **Umwandlung von Minijobs als Daueraufgabe oder als punktuelle (Mehrfach-) Aktivitäten**

Die Projekte der Jobcenter Duisburg und StädteRegion Aachen präsentierten ihre Erfahrungen damit, die Umwandlungsaktivitäten als Daueraufgabe in den Regelbetrieb zu implementieren oder aber ein Projekt für einen gewissen Zeitraum anzusetzen und es ggf. zu einem späteren Zeitpunkt erneut aufzulegen.

MiniSoz im Rahmen der Minijob-Börse - in zwei Schritten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung?

Gabriele Münstermann, Jobcenter Duisburg, Teamleiterin Unternehmensservice

Bereits seit 2009 wurde in Duisburg eine Minijob-Börse eingerichtet, die beim Unternehmensservice des Jobcenters angesiedelt ist. Das Projekt „MiniSoz“ wurde ein Jahr später, wie Frau Münstermann ausführte, darauf aufgesetzt: Kund/innen im Minijob sollen in einem zweiten Schritt in eine sozialversicherungspflichtige Stelle integriert werden.



Gabriele Münstermann, Jobcenter Duisburg

Grundlegend ist dabei eine enge Kooperation zwischen den Integrationsfachkräften und dem Unternehmensservice, der für die Ansprache der Arbeitgeber zuständig ist. Es wurde kein eigenes Projektteam installiert und somit auch keine zusätzlichen Schnittstellen geschaffen. Seit 2013 ist das Projekt in die Regelorganisation überführt worden.

Die Ergebnisse der Projektarbeit lassen sich – in Prozentzahlen gefasst – wie folgt darstellen: Von allen Kund/innen im Minijob, die im Rahmen des MiniSoz-Projekts erfasst und betreut wurden, konnten 13 Prozent in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung integriert werden. Dabei liegen erkennbare Schwerpunkte in den Bereichen Dienstleistungen, Handel, Handwerk, Fahrdienste sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Von Mini- und Vollzeitjob – finanzielle Anreizsysteme in der Erprobung

Ernst Gerden, Jobcenter Städteregion Aachen, Teamleiter Arbeitsvermittlung

Herr Gerden präsentierte Anliegen und Vorgehensweise des Minijob-Projekts in der StädteRegion Aachen.

Zielsetzungen sind die Umwandlung von Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige, bedarfsdeckende Beschäftigung und die Senkung der passiven Leistungen. Dafür wurde ein bewerberorientierter Ansatz gewählt.



Ernst Gerden, Jobcenter Städteregion Aachen

Umwandlungen können sowohl mit Prämien für den Arbeitgeber wie auch mit finanziellen Anreizen für die Kunden vom Jobcenter bezuschusst werden. Sofern es sich um eine Vollzeitbeschäftigung – Dauer: mindestens 12 Monate – handelt, können Umwandlungsprämien für Arbeitgeber gewährt werden; die durchschnittliche Höhe der Prämie lag bisher bei ca. 5.000 Euro. Die Förderbeträge für Kund/innen richten sich nach deren Einkommen; die Förderung (Einstiegsgeld nach § 16b SGB II) wird für max. drei Monate ausbezahlt.

Ergebnisse: von den 122 Kunden, die in das Projekt aufgenommen worden sind, konnten 27 eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufnehmen, 16 kamen aus der Hilfebedürftigkeit heraus. Das Projekt wird punktuell aufgelegt.

Wie in der **Diskussion** verdeutlicht wurde, lassen sich sowohl Vorteile als auch Grenzen einer dauerhaften Implementation des Projektanliegens „Umwandlung von Minijobs“ erkennen: Der Duisburger Ansatz, das Projekt in den Regelbetrieb zu bringen, sichert eine kontinuierliche Bearbeitung des Themas, es läuft allerdings Gefahr, von den Mitarbeiter/innen „auf kleiner Flamme“ gehalten zu werden, sofern nicht immer wieder ausdrücklich auf den besonderen Stellenwert des Anliegens aufmerksam gemacht wird. In der StädteRegion Aachen wurde dagegen der Tatsache Rechnung getragen, dass – bei vertretbarem personellem Aufwand – eine zeitlich begrenzte Projektarbeit zu guten Ergebnissen führen kann. Die Aktivitäten können immer wieder dann erneut stattfinden, wenn sich abzeichnet, dass eine ausreichende Anzahl von Kund/innen mit entsprechenden Potenzialen zur Verfügung steht.



Jochen Bösel, Ernst Gerden, Gabriele Münstermann

III. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus Sicht der Unternehmen und (ehemaligen) Minijobber/innen – Ergebnisse der Evaluation (Kurzfassung)

Dr. Cordula Sczesny, Soziale Innovation GmbH Dortmund

In ihrem Vortrag stellte Cordula Sczesny ausgewählte Ergebnisse aus den Befragungen von (ehemaligen) Minijobber/innen sowie aus den Befragungen von Arbeitgebern vor, die einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt haben.



Dr. Cordula Sczesny, Soziale Innovation GmbH

Im Mittelpunkt der Ausführungen standen deren Aussagen zur Situation im Minijob, MJ, zum Umwandlungsprozess und zur Situation in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, svB (s. dazu auch die Powerpoint-Präsentation im Anhang):

Die Befunde sind nicht repräsentativ³, sie enthalten jedoch erhellende Hinweise darauf, warum und zu welchen Bedingungen Empfänger/innen von Transferleistungen aus der Grundsicherung, die zugleich Minijobs ausüben, in den Unternehmen beschäftigt werden und was Unternehmen dazu bewegt, diese Stellen in sv-Stellen um-

³ Datenbasis: Telefonische Befragungen von Arbeitgebern (N=113) und von ehemaligen Minijobber/innen im AIG II-Bezug (N=100) sowie schriftliche Befragungen von aktuellen Minijobber/innen im AIG II-Bezug (N=185).

zuwandeln. Die hier aufgezeigten Trends werden zudem auch durch andere einschlägige Studien belegt.

1. Gründe der Minijobber/innen zur Aufnahme des Minijobs (nach Geschlecht)

Mehr als die Hälfte der befragten ehemaligen Minijobber/innen im AIG II-Bezug gibt hier an, dass sie vor allem deshalb in einem MJ arbeiten (mussten), weil sie „keine svB gefunden“ haben; bei den Männern waren es sogar zwei Drittel, die eigentlich mehr arbeiten wollten (und konnten). Etwa 40 Prozent verbanden damit die Hoffnung, durch den MJ einen „Wiedereinstieg in Arbeit zu finden“ (darunter auffallend viele U 25-Jährige, die offenbar versucht haben, über die Tätigkeit im MJ überhaupt einen Einstieg in das Arbeitsleben zu bekommen).

2. Gründe der Unternehmen für die Einstellung der Beschäftigten als Minijobber/innen

Die Sicht der Unternehmen unterscheidet sich hier erheblich von der Sicht der Beschäftigten: Sie stellen Minijobber/innen – so ihre Antworten auf diese Frage – in erster Linie deshalb ein, weil sie „nur Bedarf im Umgang eines Minijobs“ geltend machen und nutzen die Minijobs zudem als „Testphase“. Nicht oder nur wenig angekreuzt wurden dagegen Antwort-Kategorien wie: „wegen der flexiblen Einsatzmöglichkeiten“, „Minijobs als wirtschaftlich günstigste Beschäftigungsform“ etc.

Die Antworten der Arbeitgeber vermitteln insofern den Eindruck, als würden sie in ihrem Einstellungsverhalten keinen Wert auf die *Beschäftigungsform* „Minijob“ legen. An anderer Stelle wird allerdings deutlich, dass sie offenbar mehrheitlich und wie selbstverständlich von den finanziellen bzw. geldwerten Vorteilen Gebrauch machen, die sie für sich aus dieser speziellen Beschäftigungsform ziehen können (s. dazu Punkt 4 und 7).

3. Tätigkeitsbereiche

Die befragten Minijobber/innen arbeiten vorzugsweise in Tätigkeitsbereichen, die dem Niedriglohnsektor zuzuordnen sind.

Dabei zeigt sich hier – wie auch in den anderen Arbeitsmarktbereichen – eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation: *Frauen* sind vor allem in Tätigkeitsfeldern beschäftigt, die den Bereichen „Verkaufen, Kassieren“, „Reinigen“ sowie „Bewirten, Speisen zubereiten“ zuzuordnen sind. *Männerdominiert* sind dagegen Tätigkeitsbereiche wie „Fahren, Packen, Zustellen“, „Reparieren, Instandsetzen“ sowie „Fertigen, Bauen, Montieren“.

4. Wochenarbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Höhe der Stundenentgelte im Minijob

Mit Blick auf die geleisteten Wochenarbeitszeiten der befragten Minijobber/innen im ALG II-Bezug zeigt sich, dass immerhin jede/r Fünfte 15 Stunden pro Woche und mehr arbeitet. Damit bewegt sich die „geringfügige“ Beschäftigung schon sehr nahe an einer Teilzeitbeschäftigung.

Vier von fünf Minijobber/innen werden nach den Angaben ihrer Arbeitgeber „flexibel“ bzw. „auf Abruf“ eingesetzt.

Wie aus den vertiefenden Interviews mit Minijobber/innen und Arbeitgebern hervorgeht, werden gesetzlich vorgeschriebene Zusatzleistungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub, Sonder- und Nachtzuschläge etc. in aller Regel nicht gewährt.

Den Aussagen der befragten Minijobber/innen ist zudem zu entnehmen, dass sich ihr Stundenentgelt im Durchschnitt weit unterhalb der politisch geforderten „Mindestlohn“-Grenze von 8,50 €/Std. bewegt. Dieser Befund wird auch durch die Angaben der Arbeitgeber bestätigt.

5. Gründe für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (aus Sicht der Beschäftigten und der Arbeitgeber)

Minijobber/innen haben in erster Linie ein Interesse daran, durch die Umwandlung in eine sv Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung länger zu arbeiten und ein höheres Einkommen zu erzielen. Vier von fünf Befragten geben an, dass sie „auch vorher schon mehr arbeiten wollten“.

Anders sieht dies aus Sicht der Arbeitgeber aus: Sie geben als wichtigsten Grund für eine Umwandlung des MJ in eine svB einen entsprechenden „Personalbedarf“; ein Großteil nennt nur dies als einzigen Grund für die Umwandlung.

Fast ein Drittel der befragten Unternehmen macht die Übernahme in ein „reguläres“, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis davon abhängig, ob sich diese/r Mitarbeiter/in als Arbeitskraft bewährt hat.

6. Rolle des Jobcenters bei der Umwandlung

Sowohl aus Sicht der befragten Arbeitgeber wie auch der ehemaligen Minijobber/innen kommt den Jobcentern nur eine relativ geringe Bedeutung im Umwandlungsprozess zu: Obwohl das Jobcenter aktiv an der erfolgreichen Umwandlung beteiligt war, sind beide Seiten überzeugt davon, dass der Anstoß vor allem von ihnen selbst ausging.

Bei den Arbeitgebern, die eine Beratung durch das Jobcenter in Anspruch genommen haben, überwiegt in ihrer Erinnerung der monetäre Aspekt: Sie geben zu 100% an, dass sie sich „zu Möglichkeiten einer finanziellen Förderung“ beraten ließen – auch in den Fällen, wo es letztlich zu keiner Förderung kam.

Auch in der Beurteilung der Leistungen des Jobcenters geht es bei den Arbeitgebern in erster Linie um die unkomplizierte, reibungslose und schnelle Abwicklung; fachliche Beratung spielt dagegen eine vergleichsweise geringe Rolle.

Die ehemaligen Minijobber heben dagegen vor allem die Umgangsformen der Jobcenter-Mitarbeiter/innen hervor: Sie zeigen sich insbesondere dann zufrieden, wenn sie freundlich und nett beraten, persönlich betreut und unterstützt werden.

7. Arbeitszeitvolumen und Höhe der Stundenentgelte nach der Umwandlung

Aus den Befragungen von ehemaligen Minijobber/innen geht hervor, dass sie je zur Hälfte in eine Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung eingemündet sind. Dabei ist es in erster Linie den Männern gelungen, in eine Vollzeitbeschäftigung übernommen zu werden. Erstaunlich ist jedoch auch, dass es offenbar selbst in den Tätigkeitsfeldern/Branchen, die Minijobs vor allem als personalpolitisches Flexibilisierungsinstrument einsetzen (Gastronomie und Einzelhandelsbetriebe), möglich ist, Arbeit so zu organisieren, dass sie auch in sv Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden kann.

Die Arbeitgeberbefragungen haben ergeben, dass in drei Viertel der Fälle das Stundenentgelt *vor der Umwandlung* unter 8,50 €/Std. lag, während *nach der Umwandlung* „nur“ knapp ein Drittel der Unternehmen einen Stundenlohn von weniger als 8,50 € bezahlen. Betrachtet man ausschließlich die Umwandlungen ohne Tätigkeitswechsel (gleiche Tätigkeiten bei demselben Arbeitgeber), so zeigt sich, dass sich bei der überwiegenden Mehrzahl – ausschließlich über die Statusveränderung – das Stundenentgelt erhöht hat.

Die Beschäftigungsform spielt also bei der Bewertung der Arbeitsleistungen eine ganz erhebliche Rolle. Dies wird von vielen Arbeitgebern auch ganz ausdrücklich und wie selbstverständlich in den Interviews noch einmal bestätigt.

Obwohl die Arbeitgeber mit diesen Aussagen deutlich machen, dass sie – bewusst oder unbewusst – gegen geltendes (Arbeits-)Recht verstoßen, fühlen sie sich offensichtlich dennoch auf der „sicheren Seite“. Es scheint, als sei das hier geschilderte Vorgehen gesellschaftlich in einem Maße akzeptiert, dass ernste Zweifel an dessen Rechtmäßigkeit überhaupt nicht aufkommen.

8. Stellenwert finanzieller Förderung (aus Sicht der Arbeitgeber)

Der größte Teil der Arbeitgeber, die sich an der Befragung beteiligt haben, hat eine finanzielle Förderung erhalten.

Von diesen erklärt fast jeder zweite, dass er auch ohne Fördermittel die Minijobstelle in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt hätte. Dabei zeigen

sich deutliche Unterschiede nach Betriebsgröße: es sind vor allem die Klein- und Kleinstunternehmen (<20 MA), bei denen die finanzielle Förderung die Umwandlungsbereitschaft deutlich erhöht.

IV. Erfahrungsaustausch

Am Nachmittag setzten die Vertreter/innen der Jobcenter ihren Erfahrungsaustausch über die verschiedenen Aspekte der Umwandlung von Minijobs in vier parallelen Workshops fort. Dabei ging es um innerorganisatorische Fragen: Projektteam vs. Regelbetrieb (Workshop I), um beschäftigungs- resp. gleichstellungspolitische Probleme (Workshop II), um die lokale Einbindung des Projektanliegens und die Kooperation mit den Arbeitsmarktakteuren vor Ort (Workshop III) sowie um die Rolle von finanziellen Anreizen bei der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Workshop IV).

Workshop I - Projektteam versus Regelbetrieb. Wie kann die Arbeit zur Umwandlung von Minijobs in svB im Jobcenter am besten organisiert werden?

Moderation: Frank Nitzsche, G.I.B. NRW

Von den teilnehmenden Jobcentern hatten die einen bereits Erfahrungen mit einschlägigen Projekten zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, andere befinden sich erst in der Planungsphase und hatten von daher vor allem Interesse daran, von den anderen zu erfahren, was man dabei zu beachten habe. Zwar sei eine Eins-zu-eins-Übertragung nicht möglich, aber „alles, was dazu diskutiert wird, bringt uns weiter.“

Im Zentrum der Debatte stand die Frage nach den Vor- und Nachteilen von Projektteams.

1. Einrichtung von Projektteams - Argumente „pro“ und „contra“

- Eine teamförmige Organisation ermöglicht es, mit einem Spezialistenteam für eine begrenzte Zeit etwas Neues auszuprobieren, um zu überprüfen, ob sich das Anliegen überhaupt so realisieren lässt. Sofern sich das Vorgehen als Erfolg versprechend gezeigt hat, kann die Erprobungsstruktur dann in den Dauerbetrieb überführt werden.
- Mit der Konzentration auf ein Team („konzentrierte Fachlichkeit“) verringert sich die Gefahr, dass das Anliegen und der Ansatz im Alltagsbetrieb untergehen.

Spezialistentum auf der einen Seite (im Projektteam) bedeutet tendenziell aber auch Kompetenzverlust für die anderen Mitarbeiter. Insbesondere wenn das Projektteam beim Arbeitgeberservice angesiedelt ist, droht die Gefahr, dass sich die anderen Mitarbeiter/innen zunehmend vom Arbeitsmarktgeschehen entfernen, weil ihnen die entsprechenden Anknüpfungspunkte verloren gehen.

- Sowohl die Steuerung als auch die Zielnachhaltung sind einfacher, wenn die Aktivitäten auf ein Team konzentriert sind, als wenn man damit sofort in die Breite geht.

Das betrifft sowohl die Formulierung/Fokussierung der Ziele durch die Leitung (und deren Weitergabe an das Team), als auch die Evaluation der erreichten Erfolge (wie: Erhöhung der Integrationswahrscheinlichkeit, Einsparung von KdU).

Auf der anderen Seite gestaltet sich die Kundensteuerung insgesamt umso schwieriger, je mehr Projektteams im Jobcenter angesiedelt werden.

- Die Motivation der Mitarbeiter/innen ist im Projektteam zumeist höher. Ihr Blick auf die Zielgruppe wird geschärft.
Zugleich muss als Nachteil unter Umständen in Kauf genommen werden, dass die anderen Mitarbeiter/innen ihr Interesse am Thema „Umwandlung von Minijobs“ tendenziell verlieren.
- Als Argument gegen die Einrichtung von Projektteams wird eingewandt, dass mehr Fallzahlen generiert werden können, wenn alle Mitarbeiter/innen eingebunden sind und alle die Umwandlung in ihr Tagesgeschäft einbinden.
In anderen Jobcentern wird die gegenteilige Erfahrung gemacht: Je mehr sich die Beschäftigten auf das Anliegen „Umwandlung“ konzentrieren können, desto größer ist der Erfolg!
- Ein Projektteam hat eine Verpflichtung zum Erfolg. Dies hat sowohl positive wie auch negative Implikationen: Es steigen die Erfolgserwartung, aber auch der Erfolgsdruck entsprechend an.
Viele Betreuer geben zudem nur ungern ihre „guten“ Kunden an das Projektteam ab (Stichwort: Erfolgsneid).

2. Erfahrungen mit den unterschiedlichen Organisationsformen

Was hat sich bisher bewährt?

Am wichtigsten – so zeigte sich in der Debatte – ist die Erfahrung, dass sich durch die Einrichtung von Projektteams neue organisatorische Schnittstellen ergeben, die zu bedenken und zu bewältigen sind. Dazu zählen insbesondere die Absprachen zwischen dem Projektteam (insbesondere wenn es beim AGS angesiedelt ist) und den anderen Mitarbeiter/innen bzw. zu den Hauptbetreuer/innen (Integrationsfachkräfte, persönliche Ansprechpartner...).

Die Notwendigkeit von Schnittstellenregelungen und gezielten, regelmäßigen Absprachen erhöht sich in dem Maße, je größer die Jobcenter sind.

Diese Beobachtung gilt generell für die Einrichtung von Projektteams: Je mehr Spezialisierung, desto größer die „Zerstückelung“ der Kunden (in Minijobber/Nebenverdienstler, Alleinerziehende, Best Ager, Hochspezialisierte, Schwerbehinderte etc.) und entsprechend: desto mehr neue Schnittstellen entstehen; es droht ein Verlust der „Ganzheitlichkeit“ der Fallbearbeitung.

Wie kann gewährleistet werden, dass das Thema dauerhaft hoch priorisiert wird?

Hier, so eine Meinung, komme es weniger auf die Organisation an, sondern vielmehr auf die einzelnen Mitarbeiter, die jeweils für sich selbst bestimmen müssten, wie sie am besten einzusetzen sind, wo ihre eigenen Prioritäten (in Bezug auf Kompetenz und Interesse) liegen.

Andere sehen die Verantwortung eher auf der Führungskräfteebene: Die Führungskräfte müssen den „gesunden Ehrgeiz“ von Mitarbeiter/innen fördern, zum Beispiel durch die Einführung von Wettbewerbsstrukturen (Benchmark-Systeme). Zu den Aufgaben von Führungskräften resp. Teamleitern gehört es auch, dafür zu sorgen, dass die „richtigen“ Mitarbeiter/innen für die ihnen entsprechenden Aufgaben eingesetzt werden sowie dafür, dass ein Projekt dauerhaft am Leben erhalten wird, indem das Interesse immer neu geweckt wird.

Angesichts der Tatsache, dass man immer von Mitarbeiter-Fluktuationen auszugehen hat, ist zu bedenken, dass Spezialisten umso schwerer zu ersetzen sind, je kleiner das Team ist. Dem kann durch die Konstanz der Teamleitung entgegengewirkt werden. Als hilfreich und notwendig erweisen sich hier auch ein obligatorischer Handlungsleitfaden und eine gewissenhafte Dokumentation.

Übertragbarkeit von Erfahrungen?

Ob und inwiefern sich die genannten Vor- und Nachteile tatsächlich praktisch auswirken, ist in starkem Maße von der Organisation, den Führungsstrukturen wie auch der

Funktionsbeschreibung und Aufgabenteilung im gesamten Jobcenter abhängig. Dies betrifft z.B. die Frage, wo das Projekt angesiedelt ist (AGS- oder Bewerberorientierung?), welche Zielgruppe(n) angesprochen werden (Einbezug der gesamten Bedarfsgemeinschaft oder Einzelpersonen?), welche konkreten Aufgaben und Zielsetzungen das Projektteam verfolgt (werden die Kunden in die Hauptbetreuung übernommen oder nicht?), wie – von Seiten der Geschäftsführung – Erfolge definiert werden (z.B. eher politische oder eher fiskalische Ziele) und wem die erreichten Erfolge zugeschrieben werden (dem Projektteam oder den Hauptbetreuer/innen oder beiden).

Workshop II - Minijob = Frauensache; Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung = Männersache?

Moderation: Jochen Bösel, G.I.B. NRW

Die Workshop-Teilnehmer/innen vermuten, dass Frauen bei der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht in dem Maße beteiligt sein könnten, das ihrem Anteil an der Gruppe der Minijobber/innen mit ergänzendem ALG II-Bezug entspricht.

Die Gründe dafür dürften vielfältig sein und sind nicht ausschließlich in einem geschlechterdiskriminierenden Tatbestand zu suchen. Gleichwohl sprechen viele Gründe dafür, die besonderen Lebenslagen von Frauen bei der Planung und Umsetzung von Umwandlungsaktivitäten stärker zu berücksichtigen.

Auf dieser Basis wurde über die möglichen Diskriminierungstatbestände und die besonderen Lebenslagen von Frauen diskutiert und nach gezielten Unterstützungsmaßnahmen für Minijobberinnen im ALG II-Bezug gesucht.

Folgende **Diskriminierungstatbestände** dürften hier eine Rolle spielen:

- Frauen werden nach der Sicherstellung von Kinderbetreuung gefragt, bei Männern unterbleiben derartige Fragen nahezu immer.
- Frauen verdienen immer noch weniger als Männer, auch bei gleicher Tätigkeit.
- Die Betrachtung von Bedarfsgemeinschaften erfolgt sehr häufig noch „männlerorientiert“. Die Bedarfe, Wünsche und Potentiale von Frauen werden häufig vernachlässigt.

Besondere Lebenslagen von Frauen

Die Aufnahme von Minijobs durch Frauen ist ganz verschiedenen Umständen geschuldet, die in ihren besonderen Lebenslagen begründet sind:

- Sie sind in großen Teilen in Berufen ausgebildet, die zu den Branchen gehören, deren Betriebe den Minijob als ein Instrument der Personalwirtschaft überdurchschnittlich häufig einsetzen (Handel, Reinigung, Hotel- und Gaststättengewerbe, Pflege).
- Für die Frauen, die für die Versorgung von Kindern (ggf. von pflegebedürftigen Angehörigen) zuständig und allein erziehend bzw. allein verantwortlich sind, erscheint ein Minijob entweder besonders attraktiv oder er erscheint als die einzige Möglichkeit, überhaupt eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.
- Als Angehörige einer Bedarfsgemeinschaft kann die Präferenz für das männliche Mitglied dazu führen, dass der Frau nur ein Minijob vermittelt wird, obwohl ihre Potentiale andere Möglichkeiten zulassen würden.

- Fehlende bzw. nicht ausreichende oder qualitativ unzureichende Kinderbetreuung verleiten zur Aufnahme eines Minijobs bzw. lassen ihn alternativlos erscheinen
- Der Verbleib von Frauen in Minijobs ist häufig langjährig. Damit geht die Verfestigung einer Benachteiligung in beruflicher Hinsicht einher; zudem sinken die Chancen für eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, je länger die Frauen in einem Minijob tätig sind.

Notwendigkeiten der frauenspezifischen Ansprache

Frauen sind vielfach eher bereit, ihre beruflichen Ambitionen einzuschränken und dadurch auch das Risiko gebrochener Erwerbsbiografien bis hin zum dauerhaften Ausschluss von existenzsichernder Beschäftigung zu tragen. Gestützt wird dieses Verhalten durch ein traditionelles – auch gesellschaftlich unterstütztes – partnerschafts- und familienorientiertes Rollenverständnis. Dies zwingt zu einer frauenspezifischen Ansprache, die folgende Merkmale und Angebote enthalten sollte:

- Frauen benötigen eine positive und ermunternde Ansprache. Ihnen muss vermittelt werden, dass sie ein Anrecht auf eine Berufskarriere haben und dass sie darin unterstützt werden.
- Frauen müssen über die Risiken und Nachteile aufgeklärt werden, die in der Ausübung von Minijobs liegen, insbesondere auf die drohende Dequalifizierung, deren schädliche Auswirkungen umso stärker sind, je länger der Verbleib im Minijob andauert (Stichwort „Minijob-Falle“).
- Frauen sind außerdem über die Risiken und Nachteile aufzuklären, die längere berufliche Pausen, Minijobs und niedrige Teilzeit-Volumina mit sich bringen, insbesondere bzgl. finanzieller Abhängigkeit vom Partner, niedriger Rentenansprüche, Bedrohung durch Altersarmut sowie finanzieller Notlagen im Falle einer Scheidung.
- Die „Vorteilsübersetzung“ für die Umwandlung von Minijobs muss den positiven Nutzen gegenüber den o.g. Nachteilen und Risiken besonders betonen und verdeutlichen.
- Frauen mit Kindern / Alleinerziehende müssen ermunternde und gestufte Angebote bekommen, um schrittweise und über einen längeren Zeitraum den Minijob verlassen und in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigung wechseln zu können.

Konkrete Unterstützungsangebote für Frauen

Information und Beratung von Minijobberinnen

- Aufeinander aufbauende, ermunternde Beratungsgespräche mit Nachteilschilderung und Vorteilsübersetzung; diese müssen insbesondere bei Alleinerziehenden längerfristig konzipiert und vollzogen werden.

- Beratung zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Branchenwechseln.
- Information zu Anpassungsqualifizierungen.
- Ggf. auch Umschulungen bei veralteten bzw. nicht mehr nachgefragten Ausbildungen.

Kinderbetreuung

- Unterstützung für eine bedarfsdeckende und qualitativ angemessene Kinderbetreuung.

Arbeitgeberansprache

Die Ansprache von Arbeitgebern muss so erfolgen, dass sie die besondere Lage der Frauen mit Minijobs thematisiert und berücksichtigt. Hilfreich könnten zum Beispiel konkrete Angebote zur Sicherung der Kinderbetreuung sein.

Wie diese Ansprache gestaltet sein muss und wie der möglicherweise bestehende Widerspruch zwischen den Arbeitgeberinteressen nach höchster Flexibilität mittels Minijobs und den Interessen der Frauen nach verlässlicher beruflicher Perspektive aufgelöst werden kann, konnte im Workshop leider nicht mehr bearbeitet werden.

Workshop III - „Klein aber fein“ versus „lokale Kampagne“: Welche Akteur/innen werden für welche Ziele benötigt?

Moderation: Arnold Kratz, G.I.B. NRW

Im Zentrum des Interesses der Teilnehmer/innen standen die Fragen danach, welchen Beitrag öffentliche Kampagnen in Kooperation mit regionalen Arbeitsmarktakteuren zum Erfolg von Umwandlungsprojekten leisten können und wer dabei die zentralen Akteure sind.

Was kann eine öffentliche Kampagne leisten?

Der wesentliche Beitrag von Aktionsbündnissen zur Umwandlung von Minijobs in svB und von Öffentlichkeitsarbeit besteht aus Sicht der Workshop-Teilnehmer/innen darin, Aufklärungsarbeit zu leisten: Kunden und Arbeitgeber, so die übereinstimmenden Beobachtungen, sind nicht ausreichend informiert; dies betrifft vor allem arbeitsrechtliche Grundlagen (insbesondere in Kleinstunternehmen). Um nachhaltige Erfolge zu erzielen, ist es zudem wichtig, das Anliegen der Projekte stärker in die Öffentlichkeit zu tragen und es – in Kooperation mit regionalen und überregionalen Partnern – gezielt zu platzieren.

Ein unbestrittener „Mehrwert“ von gemeinschaftlich getragenen Aktionen besteht darüber hinaus darin, Projektansätze im allgemeinen Konsens verfolgen zu können, weil in diesem Fall weniger Widerstände bei der Umsetzung zu erwarten sind. Ein auf allen Ebenen und von allen Seiten kooperativ verfolgtes Ziel kann zudem richtungsweisend sein für Arbeitgeber (und -nehmer), die sich (bewusst oder unbewusst) in rechtlichen Grau- bis Schwarzonen bewegen.

Neben der allgemeinen Sensibilisierung für die Thematik versprechen sich die Jobcenter von einem Aktionsbündnis den Vorteil, die konkreten Projektangebote ihres Hauses besser bekannt zu machen (Multiplikator-Effekt). Indem das Jobcenter öffentliche Präsenz zeigt und zusammen mit anderen etablierten regionalen Arbeitsmarktakteuren auftritt, kann es sich auf dem Markt profilieren und Arbeitgeber als Kunden binden.

Kampagnen als Ergänzung zum Alltagsgeschäft der Jobcenter

Öffentlichkeitsarbeit kann – unabhängig davon, durch welche Akteure und in welcher Form sie umgesetzt wird – den persönlichen Kontakt und die damit verbundene Überzeugungs- und Informationsarbeit keinesfalls ersetzen. Sie stellt vielmehr eine wichtige Ergänzung zur operativen Arbeit in den Projekt- und Vermittlungsteams dar.

Um in den Projekten Umwandlungen zu erzielen, müssen die (oft sehr kleinen) Unternehmen direkt angesprochen werden – eine originäre Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jobcenter.

Ergänzend dazu können gemeinsam erarbeitete Produkte eines Aktionsbündnisses wie z.B. Anschreiben, Informationsmaterialien oder -veranstaltungen hilfreich sein. Auch Flyer oder Broschüren stellen eine nützliche Arbeitshilfe dar (hier kann auch auf Materialien des MAIS oder der Minijob-Zentrale zurückgegriffen werden). Vorab vom Bündnis versendete Schreiben oder Informationsveranstaltungen können als Anknüpfungspunkte für die persönliche Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern dienen.

Potenzielle Partner für eine öffentliche Kampagne

Zentrale Adressaten für die öffentliche Verbreitung der Thematik und ein mögliches Bündnis sind neben den Jobcentern vor allem diejenigen, die eine unmittelbare Nähe zu den angesprochenen Arbeitgebern haben. Dazu gehören insbesondere Berufs- und Branchenverbände, Kammern (auch die Steuerberaterkammer) oder Migranten- sowie Religionsverbände. Auch die Einbindung von Kommunen, Regionalagenturen oder der Wirtschaftsförderung wird als sinnvoll erachtet, unter Umständen auch eine Kooperation mit Finanzbehörden.

Wichtig ist dabei vor allem, das gemeinsame Interesse der Jobcenter und der lokalen Akteure hervorzuheben: die nachhaltige Stärkung der Beschäftigung in der Region.

Um potenzielle Bündnispartner für die Umwandlung von Minijobs in svB zu gewinnen, hat sich eine möglichst breite öffentliche Präsenz des Projektansatzes als nützlich erwiesen. In diesem Zusammenhang erweist es sich als zielführend, auf vorhandene Netzwerke in der Region zurückzugreifen – beispielsweise auf etablierte Veranstaltungen, Gremien und Ausschüsse oder Zusammenschlüsse von Unternehmer/innen – und dort das Anliegen vorzubringen.

Als weitere Möglichkeiten der öffentlichen Projektwerbung wurden regelmäßige Pressemitteilungen, Radiospots oder eine Berichterstattung im Internet vorgeschlagen. Zudem kann das Projektvorhaben in allgemein gefasste Seminarangebote des Jobcenters oder externer Träger integriert werden (z. B. in eine Seminarreihe zu arbeitsrechtlichen Themen). Darüber hinaus lassen sich Projektansätze unter Umständen mit übergeordneten Programmen oder Projekten kombinieren (Potenzialberatung, Fachkräfteinitiative). Auch hier kann es nützlich sein, mit externen Trägern (Bildungsträger, Forschungseinrichtungen, Beratungsunternehmen) zusammenzuarbeiten und weitere Kooperationspartner zu gewinnen.

Workshop IV - EGZ und Umwandlungsprämien als finanzielle Anreize: Sinnvoll, notwendig oder gar überflüssig?

Moderation: Helmut Kleinen, G.I.B. NRW

Im Mittelpunkt des Workshops IV stand die Wirksamkeit finanzieller Anreize zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Diskussion wurde anhand folgender Fragen geführt:

1. Welche Erfahrungen wurden in den Jobcentern mit den Instrumenten Eingliederungszuschüsse für Arbeitgeber (EGZ), Umwandlungsprämien und Einstiegsgeld für Arbeitnehmer/innen gemacht?

Mehrere Workshop-Teilnehmer/innen berichten, dass in ihren Häusern im Zuge der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung den Arbeitgebern Umwandlungsprämien nach §16f SGB II (Freie Förderung) gezahlt werden. Die Höhe variiert stark und kann im Einzelfall bis zu 8.000 Euro betragen. Als Mindestbeschäftigungsdauer legen die Jobcenter 12 Monate an und gehen damit über die geforderte Beschäftigungsdauer (mindestens 10 Monate) hinaus.

Die Umwandlungsprämie scheint auch deshalb an Attraktivität zu gewinnen, weil die Anwendung anderer Instrumente wie z.B. der Eingliederungszuschüsse bei der Umwandlung von Minijobs immer schwieriger wird. Schwierig ist es vor allem darzulegen, wie sich Tätigkeiten verändern und – damit verbunden – wie entsprechende „Minderleistungen“ der Beschäftigten durch eine Förderung ausgeglichen werden können. In der Handhabung erweist sich die Umwandlungsprämie als einfacher.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen in den Jobcentern schwingen in der Diskussion gewisse Unsicherheiten bei der Anwendung der Freien Förderung nach §16f SGB II mit. Das liegt wohl auch daran, dass bei einzelnen Jobcentern in der Vergangenheit die Anwendung beanstandet und in Folge dessen eingestellt werden musste. Vor diesem Hintergrund bewerben einzelne Jobcenter ihr Prämien-Angebot in der Öffentlichkeit nicht (mehr) und setzen eher auf Einzelfalllösungen.

Die Reaktion aus der Unternehmerschaft auf das Angebot von Umwandlungsprämien wird von den Jobcenter-Vertreter/innen sehr unterschiedlich beschrieben: Auf der einen Seite wird berichtet, dass sich die Information zu möglichen Umwandlungsprämien in der regionalen Unternehmerschaft wie ein Lauffeuer ausbreitet und diverse Unternehmen die Prämie aktiv nachgefragt haben. Andere berichten dagegen, dass ihre Erläuterungen zu finanziellen Fördermöglichkeiten – z.B. bei Innungsverfammlungen – keine Nachfrage ausgelöst haben.

Zu einem weiteren Instrument: Die meisten Teilnehmer/innen aus den Jobcentern berichten, dass das Einstiegsgeld aktuell für Arbeitnehmer/innen praktisch nicht mehr umsetzbar sei. Ein Grund dafür liegt in der Verfahrensvoraussetzung, dass die Hilfebedürftigkeit für die gesamte Bedarfsgemeinschaft beendet werden muss. Aus einem

Jobcenter wird berichtet, dass dieses Instrument bei Alleinerziehenden erfolgreich eingesetzt wird.

2. Welche Bedeutung haben die EGZ, wenn man bedenkt, dass erfolgreiche Umwandlungsprojekte dieses Instrument sehr unterschiedlich einsetzen?

Die Erfahrungen und Bewertungen der Teilnehmer/innen mit dem Instrument EGZ unterscheiden sich stark. Auf der einen Seite wird die finanzielle Förderung als entscheidender „Kick“ angesehen, damit insbesondere in kleinen Unternehmen eine Umwandlung stattfinden kann. Gleichzeitig wird betont, dass es auch auf die richtige Art und Weise der Erläuterungen bzw. der Angebotsformulierung ankommt. Für einen Arbeitgeber hört sich ein Zuschuss von in Summe 6.000 Euro deutlich besser an als ein Zuschuss von 40% des Arbeitgeber-Brutto über 6 Monate.

Auf der anderen Seite wird den EGZ eine geringe Bedeutung zugeschrieben. Hier zeigen die Erfahrungen, dass sich Arbeitgeber häufig die Fördermöglichkeiten erklären lassen, dann aber bei einer nachgelagerten Umwandlung auch ohne Förderung umwandeln. Hier wird daher eher die gezielte Ansprache für eine Umwandlung als Erfolgsfaktor gesehen.

Darüber hinaus konnten branchenspezifische Unterschiede beim Einsatz von EGZ ausgemacht werden. So wird z. B. im Transportgewerbe ein EGZ gerne genommen; in der Pflege steht dagegen die Suche nach guten Mitarbeiter/innen derart im Vordergrund, dass der EGZ allenfalls zweitrangig ist.

Es wird darauf hingewiesen, dass in einigen Branchen eine Einstellung ohne EGZ nicht möglich wäre, da der EGZ in der Entgeltbildung quasi als fester Bestandteil in die Personalplanung eingeht. Solche rein monetären Ansätze sind Teil der auf Arbeitgeberseite gewünschten Förderpraxis, widersprechen aber natürlich den einschlägigen Förderrichtlinien.

Es wird die These formuliert, dass einige Arbeitgeber auch auf die Förderung verzichten, weil sie einen zu hohen bürokratischen Aufwand befürchten. In der Öffentlichkeit werden (leider) immer noch Arbeitsagentur und Jobcenter mit überbordender Bürokratie gleichgesetzt. Der Servicegedanke, der in den letzten Jahren in den Jobcentern Einzug gehalten hat, ist in der Öffentlichkeit offenbar (so noch) nicht angekommen. Einige Jobcenter versuchen dem entgegenzuwirken, indem sie die Betriebe aufsuchen und sie beim Ausfüllen der Formulare unterstützen. Der direkte, vertrauensvolle Kontakt zu den Unternehmen scheint der Schlüssel zum Erfolg zu sein. Dieser kann z.B. durch Unternehmer-Frühstücke usw. gezielt auf- und ausgebaut werden.

3. Wie wirkt sich der Einsatz finanzieller Anreize auf die Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse aus?

Die Mehrzahl der Workshop-Teilnehmer/innen ist der Meinung, dass sich die finanzielle Förderung positiv auf die Beschäftigungszeit auswirkt. Bei einer finanziellen För-

derung sehen die Arbeitgeber gerade in der Anfangszeit eher über kleine Schwächen hinweg und führen die Beschäftigung fort. Einzelne stellen dagegen die positive Wirkung der Förderung in Frage. Aus ihrer Sicht ist für den Fortbestand der Beschäftigung allein ausschlaggebend, wie gut sich ein/e Mitarbeiter/in in den Betrieb einfügen kann.

Anhang: Power Point Präsentationen

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

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

nrw.lannderfairenarbeit.de
www.mais.nrw.de

Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Eine Aufgabe der Jobcenter?

Dr. Gertrud Kühnlein
Sozialforschungsstelle/TU Dortmund

Transferveranstaltung „Umwandlung von Minijobs in svB“
Bottrop, 13.11.2013



In Kooperation mit:

tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

1

Projekte zur „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“

Laufzeit: 1. Januar 2012 bis 31. März 2014

Projektpartner:

Jobcenter Bielefeld, Dortmund, Duisburg und Kreis Unna sowie Soziale Innovation GmbH Dortmund (in Kooperation mit Sozialforschungsstelle/TU Dortmund) für die Evaluation der vier Projekte

Finanziert durch das MAIS NRW und die EU



In Kooperation mit:

tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

2

Gliederung

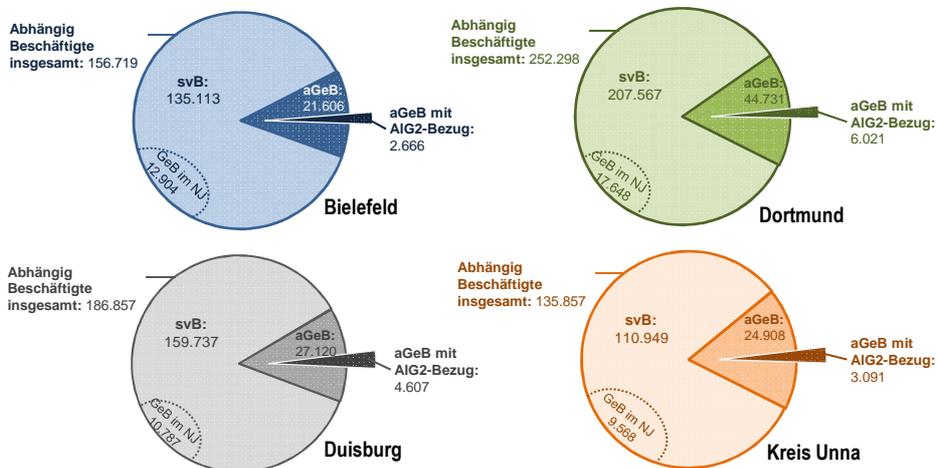
- Die Perspektive der Jobcenter auf die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Besonderheiten der Zielgruppe „Minijobber/innen im AIG II-Bezug“
- Arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen für die Umwandlung
- Ein vorläufiges Resümee

Attraktivität des Themas „Umwandlung von Minijobs“ bei den Jobcentern

Die bundesweite Befragung (2012) zeigte, dass es ein großes Interesse der Jobcenter am Thema „Umwandlung von Minijobs“ gibt:

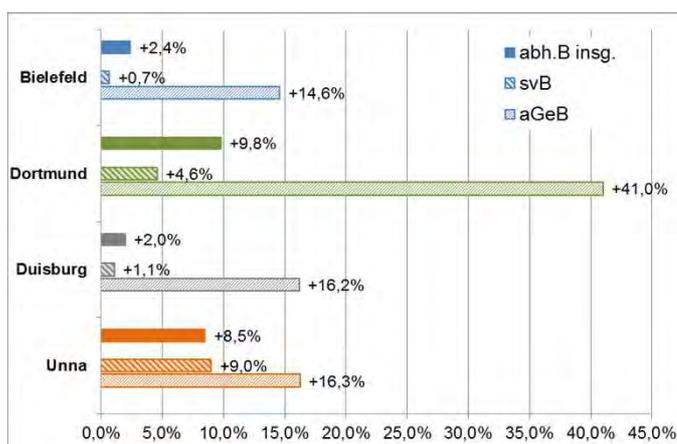
- Hohe Rücklaufquote von 47% (188 von insgesamt gut 400 Jobcentern)
- Insgesamt wurden damals in 51 der befragten Jobcenter einschlägige Projekte durchgeführt, davon 13 allein in NRW
- Weitere 28 Jobcenter hatten die Umwandlung in ihrem Alltagsgeschäft im Fokus, ohne diese projektförmig zu organisieren
- Zielgruppen, Zielsetzungen wie auch Vorgehen und Erfolgskriterien sind im Einzelnen offenbar sehr unterschiedlich

Ausschließlich Geringfügig Beschäftigte im AIG II-Bezug



Quellen:
BA-Statistik, Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik, Datenstand März 2013; Erwerbstätige ALG-II-Bezieher, Datenstand: März 2013.

Entwicklung der Beschäftigungsformen 2002 bis 2012



Quelle: BA-Statistik: Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Datenstand: Ende März 2012.

Minijob ist nicht gleich Minijob

Verbreitung der Beschäftigungsform MJ nach Branchen

Handel; Reparatur von Kfz	1.295.779
Gastgewerbe	850.401
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	839.572
Gesundheits- und Sozialwesen	710.303
Verarbeitendes Gewerbe	584.195

Quelle: Minijob-Zentrale, Quartalsbericht II/2013, S. 11, Datenstand : Juni 2013



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

7

Abgänge aus Minijobs in Erwerbstätigkeit

Abgänge aus einem Minijob ...	
...in Leiharbeit	4%
...in eine befristete Tätigkeit	23%
...in einen 400-Euro-Job	47%
...in eine Teilzeitbeschäftigung (bis 35 Std.)	17%
...in ein Normalarbeitsverhältnis	9%

Legende: Nur 9% der Minijobber/innen wechseln aus dem Minijob in ein Normalarbeitsverhältnis

Quelle: Miriam Gensicke, u.a. : Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen Heft 4/2010, S. 183



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

8

„Positiv wird meine Arbeit zur Umwandlung von Minijobs in gute, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beeinflusst, wenn ...“

- die Kund/innen selbst Eigenverantwortung und Eigeninitiative entwickeln.
- die Arbeitgeber soziale Verantwortung für unsere Kund/innen übernehmen.
- sittenwidrige Löhne und Schwarzarbeit konsequent sanktioniert werden.
- die Kommunikations- und Kooperationsstrukturen im Jobcenter gut sind.
- ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt wird.
- gesetzliche Rahmenbedingungen zur Regelung von MJ verändert werden.
- Verstöße gegen Leistungsansprüche konsequent sanktioniert werden.

Quelle:
Ergebnisse eines „Blitzlichts“ beim 3. Erfahrungsaustausch der Projekt-Jobcenter

Ein Resümee (1)

- Die Aktivitäten der Jobcenter zur Umwandlung von Minijobs in svB sind nur *ein Baustein*, wenn es darum geht, unter arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Aspekten Geringfügige Beschäftigung insgesamt auf den Prüfstand zu stellen.
- Sie können jedoch – sofern dies aktiv betrieben wird – eine regionale und überregionale *Signalwirkung* entfalten, die über die Jobcenter weit hinaus reicht.
- Die Verbesserung der (Wieder-)Eingliederungschancen von AIG II-Empfänger/innen mit Minijobs in svB bleibt weiterhin eine wichtige Aufgabe von Jobcentern.

Ein Resümee (2)

- Als Erfolge sind aus Sicht der Jobcenter nicht nur die zählbaren Erfolge zu werten, sondern auch „weiche“ Kriterien wie die Verbesserung der Kontakte zu den Unternehmen und intensivere Betreuung der Kunden.
- Das Anliegen, MJ in svB umzuwandeln, fügt sich nicht ohne Weiteres in die Alltagsarbeit der Jobcenter ein. Die Rahmenbedingungen für das Personal lassen eine intensivere Befassung mit dieser Thematik oft nicht zu.
- Die politischen Rahmenbedingungen befördern eher die geringfügige Beschäftigung („finanzielle Fehlanreize“), gerade auch im SGB II-Bereich.



**Konzertierte Aktion in Dortmund:
Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger
Beschäftigung durch Umwandlung von Minijobs**

DGB, Einzelhandelsverband, VERDI, Kreishandwerkerschaft, Wirtschaftsförderung Stadt Dortmund, Jobcenter Dortmund

Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der Minijobber in **Dortmund** um **108,5% Pkt.** gestiegen, in **NRW** um rd. **74,3 % Pkt.**
(Vor dem Jahr 2000 hatte Dortmund einen unterdurchschnittlichen Bestand an Minijobbern.)

Stand März 2013:

In **Dortmund** arbeiten **62.379 Menschen** in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, davon rd. **71,7 %** ausschließlich als Minijobber.

In **NRW** arbeiten insgesamt **rd. 1,8 Mill.** Minijobber und **bundesweit rd. 7,3 Mill.**

59,6 % der Jobs werden von Frauen wahrgenommen.

24,5 % der Stellen werden von Jugendlichen und jungen Erwachsenen besetzt.

Annahme

Zur Verdeutlichung der Dimension des Arbeitsvolumens in GeB:

Durchschnittliche monatliche Arbeitszeit in einer **GeB: 20-30 Std.** (wöchentl. rd. 5-7 Std.)
Das Arbeitsvolumen beträgt **rd. 13 bis 20 Mill. Arbeitsstunden pro Jahr**

Eine Umrechnung auf entsprechende Vollzeit-Äquivalente ergäbe:

bei 20 Std./GeB: rd. 7.300 sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigten
bei 30 Std./GeB: **rd. 11.000 sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigten**

Auch wenn die Annahmen verändert werden und 20 - 30 Std./Monat zu hoch eingeschätzt sind, wird deutlich, dass durchaus ein Arbeitsvolumen für mehrere tausend bzw. sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten vorhanden wäre.

Arbeitslosigkeit ist insofern nicht allein auf einen Mangel an Arbeit zurückzuführen.

Vorgehen

- Einrichtung einer **strategischen Arbeitsgruppe** unter Beteiligung AN u. AG-Vertreter
DGB
Einzelhandelsverband
Kreishandwerkerschaft
VERDI, Einzelhandel
Wirtschaftsförderung
Jobcenter Dortmund
- Konzertierte Aktion mit dem **Konsens** zur:
 - **Schaffung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Umwandlung von Minijobs**
- Beteiligung der **Landesebene** durch Regionaldirektion der BA und MAIS
- Begleitende **Evaluation** durch „Soziale Innovation GmbH“
- **Kooperation** mit Jobcentern: Bielefeld, Duisburg, Kreis Unna



Was ist bislang in Dortmund passiert?

- Einrichtung eines neuen Teams „Minijobs“ im Jobcenter Dortmund (7 MitarbeiterInnen / Teamleitung)
- Erarbeitung und Durchführung einer „modellhaften“ Schulung (September 2011) (Beteiligung von Kolleginnen und Kollegen aus Duisburg und Bielefeld)
- Beispielgebende Betriebsbesuche in den wichtigsten Branchen
 - Lager
 - Pflege
 - Einzelhandel
 - Gebäudereinigung
 - Hotel- und Gaststättengewerbe
- Jobcenter analysiert Minijobmarkt und identifiziert aufstockende Minijobber
 1. Arbeitgebergespräche (der Aufstocker) zur Umwandlung GeB in SvB
 2. Grundsätzliche Ansprache aller AG zur Umwandlung GeB in SvB

**2013**

In 2013 liegt der Fokus des Minijob Teams verstärkt in der Arbeitgeberansprache. Die diesbezüglich vorgesehenen Aktivitäten des Teams sehen wie folgt aus:

- Anschreibaktionen in den Branchenschwerpunkten der Minijobs: Handel, Dienstleistungssektor, Gewerblich/Technisch, HOGA, Gesundheitsbranche
- Verstärkte Kaltakquise im Stadtgebiet → Ansprache (Vorteilsübersetzung) der Arbeitgeber, hinsichtlich Umwandlung von Minijobstellen in SV-Beschäftigung
- Infoveranstaltungen zum Thema Minijobs (z. B. IHK, HWK etc.)
- Weitere Unterstützung des Projektes durch gestufte Medienkampagne (Radiowerbung, Lokalpresse, City-Light Poster)
- Erfahrungsaustausch auf der operativen Ebene (Netzwerkarbeit), mit den Kooperationspartnern (Jobcenter Duisburg, Unna u. Bielefeld), i. R. Projektevaluierung

Aktuelle Ergebnisse Stand 08.11.2013:

Seit dem Projektstart im September 2011 konnten bis heute, **832 Minijobs in Voll- bzw. Teilzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt** werden (804 + 28 konkrete Zusagen).
Davon konnten 48 Umwandlungen in 2011, 475 in 2012 und bislang 309 Umwandlungen in 2013 realisiert werden.

**Verteilung der Umwandlungen auf die Branchenschwerpunkte:**

36% Dienstleistungen (z. B. Gebäudereinigung, Bürohilfskräfte)
22% Gewerblich-technisch (z. B. Handwerk)
16% Handel
15% Hotel- und Gaststättengewerbe
11% Gesundheit, Pflege und Soziales

NV 100

Transferveranstaltung Bottrop 13.11.13

Projekt

- **Zielgruppe**
Ergänzer mit niedrigen und sittenwidrigen Löhnen
- **Ziele**
 - Aktivierung und Integration in svB
 - bedarfsdeckendes Einkommen
 - Eindämmung von Lohndumping
 - Verhinderung von Leistungsmissbrauch

Methodik



- **Spezialisierte Vermittler**
 - intensive Betreuung
 - maßgeschneiderte Angebote
- **Sachbearbeitung Lohndumping**
 - umfangreiche Beweissicherung
 - Anspruchsverfolgung bei Arbeitgeber
 - Durchführung arbeitsgerichtlicher Verfahren
 - Zusammenarbeit mit Zoll (FKS)

Ergebnisse seit 2007



- **200 Integrationen in svB pro Jahr**
- **Einsparungen Grundsicherung > 1,7 Mio. €**
- **Leistungsmissbrauch aufgedeckt > 450.000 €**
- **präventive Wirkung**
 - Forderung gegen 78 Arbeitgeber für 121 Arbeitnehmer
 - Erstattungssumme bisher > 175.000 €

Einkommensvergleich Tariflohn vs. Minijob 400 Euro Stralsund *



z.B. Küchenhilfe, Zimmermädchen, Pizzabäcker in Vollzeitätigkeit - alleinstehend	Tariflohn 2013 1146 € im Monat = 6,62 € je Stunde	Dumpinglohn 400 € im Monat = 2,31 € je Stunde
Leistungsanspruch dem Grunde nach mtl. *	672,09 €	672,09 €
Erwerbseinkommen brutto	1146,00 €	400,00 €
Erwerbseinkommen netto	881,66 €	400,00 €
Anrechnungsbetrag aus Erwerbseinkommen	587,06 €	240,00 €
monatliche Leistungen des Jobcenters	85,03 €	432,09 €
Verfügbares Gesamteinkommen Leistungsbezieher	966,69 €	832,09 €

Dumpinglöhne führen im Ergebnis häufig zu relativ geringen Einbußen beim Arbeitnehmer, aber zu hohen Mehraufwendungen für den Steuerzahler.

* 2013 bei durchschnittlichen Kosten der Unterkunft unter Nutzung von Einkommensrechnern

Auswirkungen auf öffentliche Kassen



Zweckbestimmung	Lohn 400 €	Lohn 1146 €	Mehraufwendungen / Mindereinnahmen *
Grundsicherung	432,09 €	85,03 €	347,06 €
Lohnsteuer	8,00 €	23,25 €	15,25 €
SV AN aus Beschäftigung	0,00 €	223,56 €	223,56 €
SV AG aus Beschäftigung	112,00 €	211,24 €	99,24 €
			mtl. „Schaden“ 685,11 €

***Außerdem Lastenverschiebung**

Zusätzliche Beiträge Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von **158,54** monatlich werden bei Arbeitsentgelt bis bis zu 400 Euro durch das Jobcenter abgeführt = Mehrausgaben Bund / Mehreinnahmen PV, KV

Was bringt die Klage?



Zweckbestimmung	Lohn 400 €	Mehraufwendungen / Mindereinnahmen	Folgen der Klage ²
Grundsicherung	432,09 €	347,06 €	0 €
Lohnsteuer	8,00 €	23,25 €	23,25 € ¹
SV AN aus Beschäftigung	0,00 €	223,56 €	223,56 € ¹
SV AG aus Beschäftigung	112,00 €	99,24 €	99,24 € ¹
		mtl. „Schaden“ 685,11 €	mtl. „Schaden“ 346,05 €

¹ Auswirkungen Sozialversicherung und Steuern ???

Unterschiedliche Rechtsmeinungen zur Beitragsnachentrichtung bei Zahlungspflicht des AG. Klärung konnte bisher weder über Rentenversicherung noch über Krankenversicherung herbeigeführt werden! Im Ergebnis bleibt es gegenwärtig beim „unrechtmäßigen“ Zustand!

² Lastenverschiebung bleibt ???

Zusätzliche Beiträge Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von **158,54 €** monatlich werden bei Minijob durch das Jobcenter abgeführt = Mehrausgaben Bund / Mehreinnahmen Pflege- und Krankenversicherung. Frage, ob Beiträge zu vermindern sind, konnte bisher nicht geklärt werden.





Projektansatz

jobcenter
 Arbeitplus Bielefeld

Kommunales Ziel Nr. 8

- Verbesserung der sozialen Stabilisierung von Leistungsempfängern mit Erwerbseinkommen oder Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit
 - Reduzierung der Leistungsberechtigten mit Erwerbseinkommen
- Laufzeit: seit 01.2011
- seit 07.2013 erweitert



Projektansatz

jobcenter
Arbeitsplus Bielefeld

Zielvorgaben für das Jobcenter:

Innerhalb eines Jahres

- Reduzierung der Bedarfsgemeinschaften mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit um 600 BGSs
- Einzusparende kommunale Leistungen in Höhe von 1.300.000 €

mit Unterstützung eines zusätzlichen Teams



Zielgruppen

jobcenter
Arbeitsplus Bielefeld

Zielgruppen

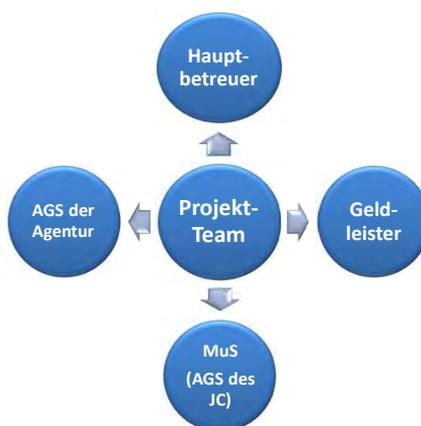
- Bedarfsgemeinschaften (BGs) mit Einkommen aus Minijobs
- BGs mit Einkommen aus Teilzeitjobs (Midijobs)
- BGs mit Einkommen aus Vollzeitjobs
- Vorschläge von Vermittlern des JC



Projektorganisation

jobcenter
Arbeitsplus Bielefeld

Projektteam mit 5 zusätzlichen Integrationsfachkräften



Projektorganisation

jobcenter
Arbeitsplus Bielefeld

Arbeitnehmerorientierte Beratung

- Intensivere Betreuung von durchschnittl. 80 Kunden je Ansprechpartner
- i.d.R. Betreuung kompletter Bedarfsgemeinschaften
- engere Kontaktdichte (zwischen 1 und 4 Wochen; Ausnahmen)

- Beratung über vorrangige Leistungen
- Information zu Steuern und Steuerklassen
- Beratung zu Leistungen bei Wegfall der HB

- Intendierung von Stunden-/Gehaltserhöhungen
- Unterstützung und Hilfe bei Bewerbungen
- Um-, Zusatz- und Erstvermittlungen

- Unterstützung mit Maßnahmen (Fortbildungen, Coaching, kommunale Maßnahmen)



Ergebnisse

REGIONALZIEL 8

Ergebnisse des Projektteams (634) - Kunden mit Erwerbseinkommen

Integrationen Jobcenter insgesamt (ohne Projektteam)		Integrationen Projektteam		Beendigung der Bedürftigkeit	Einsparung KdU gesamtes Jobcenter
Männer	Frauen	Männer	Frauen		
277	197	189	121	693	1.430.435,04
784				693	

Ergebnisse im Projektteam (634)	1er Bedarfsgemeinschaften	größere Bedarfsgemeinschaften	Vorschlagsliste	Selbständige	Gesamt
Arbeitsaufnahmen	151	77	59	12	299
Aufstockung Stunden	38	23	11	4	76
Wegfall Leistungsbezug	182	85	68	18	353
Einsparung KdU je Zielgruppe	270.406,38	160.729,38	108.397,20	32.731,68	572.264,64

Gründe für den Wegfall der Bedürftigkeit	Fehlende Bedürftigkeit durch weiteres Einkommen	Sonstiges z.B. Verzicht auf Leistungen, keine erneute Meldung auf 3. Meldeversäumnis u.ä.
	513	180

Stand 31.12.2013



Ergebnisse

Problemfelder

- Steuerklassenproblematik
 - bei Paaren 3 / 5
 - bei unverh. Paaren mit Kindern beim Minijobber
 - bei Einzel-BGs mit Steuerklasse 6
- Teilzeitbefristungsgesetz
 - insbes. § 12 TzBefrG (Kapovaz)
- nicht Unterhalt zahlende Väter / Mütter
- Problembranchen
 - Einzelhandel (Arbeitszeit)
 - Gastronomie (Arbeitszeit/Gehalt)
 - Zeitarbeit (Lohn)
 - Boten- und Fahrdienste (Lohn/ Arbeitszeit)
 - Sicherheitsdienste (Lohn/ Arbeitszeit)
- Bielefeld bräuchte einen Mindestlohn z.Zt. von 9,05 € bei 160 Std./M.



Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

-MiniMax-

Transferveranstaltung der G.I.B
am 13.11.2013

Jobcenter Kreis Unna



Die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Kreis Unna stieg von 2002 – 2012 um 16,3%

Personenkreis des Projektes

- Personen in Minijobs oder TZ/VZ-Beschäftigte, die Bedarf nicht selbst decken können
- Konzept geht folglich über den „Minijob“-Begriff hinaus => „Nebenverdienstler“
- Nebenverdienstler sind Personen mit wichtigem Potenzialen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen bzw. Tätigkeiten mit längerer Arbeitszeit, insbesondere weil sie marktnah sind.
 - aktuelle Arbeitsmarkterfahrungen
 - häufig Flexibilität, auch im Bezug auf Arbeitszeit
 - oft sind FS und PKW vorhanden.
- Individuelle Aspekte führen dazu, dass sie keine SV-Beschäftigungen suchen:
 - fehlende Kindesbetreuung
 - gesundheitliche Aspekte, vor allem körperlicher Art
 - Angst vor Verlust des Minijobs z.B. bei Teilnahme an MAG oder MAT
 - Fehlende Zeit wegen anderer Beschäftigung („Schwarzarbeit“)
 - aber auch das „sich-Einrichten“



qualifizieren, beraten, vermitteln
Perspektiven für unsere Region



Organisation: Systematisiertes Zusammenspiel von AGS und BewA-Vermittlung

1. BewA-Vermittlung identifiziert „geeignete“ Bewerber.

- ggf. Aufnahme in H50
- Einladung zum MiniMax-Gespräch
- WV 2 Wochen für BewA-Vermittlung –Interesse des AG

Bei positiver Rückmeldung des Bewerbers oder des NV-Arbeitgebers:

- Einholung der datenschutzrechtlichen Einverständniserklärung
- Überstellung des Bewerbers an den AG-S (Zweitbetreuung AG-S).

2. AGS-Vermittlung:

- Umgehende Kontaktaufnahme AGS zu NV-AG und Abklärung grds. Bereitschaft
- Ggf. Fördermöglichkeiten darstellen
- Bei Integrationen bei einem anderen Arbeitgeber -> Vermittlung von 400,00 €-Kräften als Serviceangebot
- Bei Verdacht auf Schwarzarbeit -> ggf. unangemeldete Betriebsbesuche bzw. Einschaltung OWiG



qualifizieren, beraten, vermitteln
Perspektiven für unsere Region



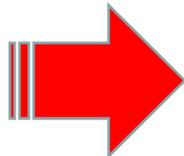
Forts.: Organisation

3. Bleiben Aktivitäten ohne Erfolg: Kunde wird „sehr engmaschig und intensivst“ in Richtung Integration betreut.

- gezielte regelmäßige Einladung
- vermehrte VV
- Einforderung verstärkter Vermittlungsbemühungen
- Nutzung von gezielten Bildungsmaßnahmen, die flexibel auf MiniJobber zugeschnitten sind
- ggf. Sanktionen

Grundideen:

- ✓ enge Verzahnung von AGS und Bewerberorientierte Vermittlung
- ✓ Implementierung des Verfahrens in den Regelbetrieb
- ✓ Presse- und Öffentlichkeitsarbeit begleitet intensiv





Bisherige Ergebnisse

2012-> 380 Umwandlungen aus MiniJob in sv-Beschäftigung
2013->



Jobcenter Kreis Unna: Auswertung MiniMax 01.01. - 13.10.2013				
Bereich	Integrationen	in Mini	aus Mini	aus Mini in %
Selm	443	100	19	4,20
Lünen	1375	86	100	6,25
Nord	1818	186	119	6,54
Mitte	2494	535	77	3,08
Nord neu	4312	721	196	4,54
Süd o.S.	1187	6	47	3,95
Schwerte	623	81	18	2,88
Süd	1810	87	65	3,59
Kreis	6122	808	261	4,26

Ferner: Fast 10 % Abmeldungen aus dem Leistungsbezug



Erfahrungen aus dem Projekt, Konzept-Anpassungen, Resümee, Ausblick:



Die Etablierung in das Tagesgeschäft vs. Projektteam hat sich bewährt.

EGZ – Förderung lag unter 50 %!

Aktuell bestehen Überlegungen, die Nachhaltigkeit der Beschäftigung durch eine Förderung zu forcieren.

Auch ein Arbeitszeit-Aufstockungs-Zuschuss nach § 16 f SGB II wird diskutiert.



Jobcenter Rhein-Kreis Neuss

Team Minijob

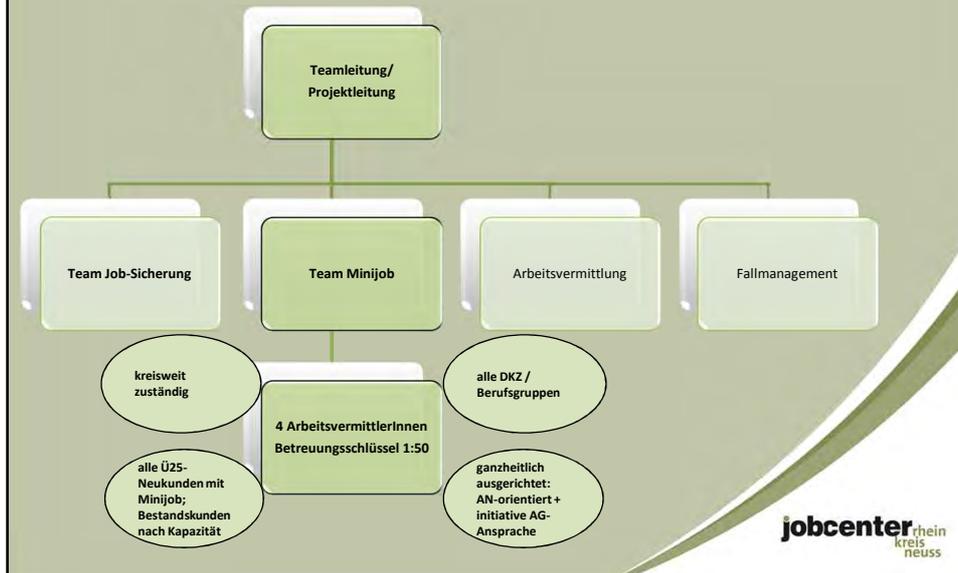
jobcenter
rhein
kreis
neuss

Team Minijob

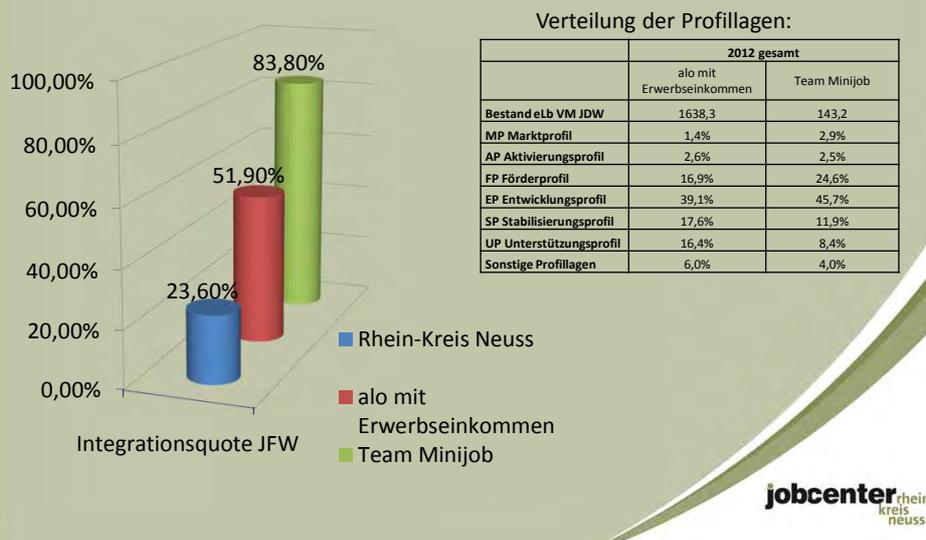
- **Vermittlung** erwerbsfähiger Leistungsberechtigter (eLb) mit einer **geringfügigen Beschäftigung** nach § 8 SGB IV
- **Beendigung** ggf. Verringerung der **Hilfebedürftigkeit** durch:
 - **Umwandlung** in ein soz.vers.pfl. Arbeitsverhältnis oder
 - **passgenaue Vermittlung** in eine soz.vers.pfl. Beschäftigung bei einem alternativen Arbeitgeber
- **Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug** durch gezieltes Aufgreifen von Neukunden sowie Langzeitarbeitslosen mit Minijob

jobcenter
rhein
kreis
neuss

Projektorganisation

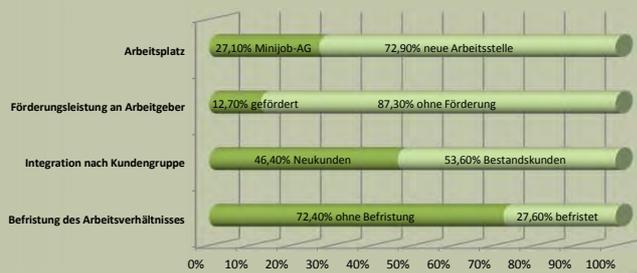


Zielerreichung 2012 (Integrationsdynamik)



Zielerreichung 2012 (Integrationen)

- 755 Kunden im Zeitraum 01.10.11-31.12.12 im Projekt betreut
 - davon **140 Integrationen**
 - **Verweildauer** durchschnittlich **ca. 3 Monate** (101 Tage)
- Verteilung der Integrationen



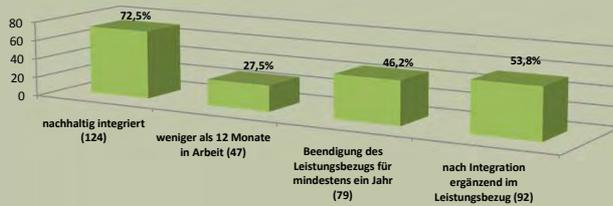
Zielerreichung 2011 (Nachhaltigkeit)

Nachhaltigkeitsquote bezogen auf die kumulierte Anzahl von Integrationen

Nordrhein-Westfalen	60,95%
Jobcenter Rhein-Kreis Neuss	62,27%
Team Minijob	72,73%

Quelle: S2S-Cockpit
(Controllingsystem der
BA)
Berichtsmonat Januar 2013
für den Geschäftsmonat Juni
2012

durchgängige Nachhaltigkeit der Integrationen 2011



Projekt MiniSoz

vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit

Erstes Ziel (2009): Einführung einer Minijobbörse durch den UNS in 2009 im JC Duisburg.

Zweites Ziel (2010): Begleitete Entwicklung von Kunden in einem Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Stelle.

Drittes Ziel (2014): Pool der nicht umgewandelten Minijobber zur Besetzung offener Stellen nutzen.

Zielgruppe: Kunden mit einem Minijob werden durch die IFK erfasst; die Ansprache der Arbeitgeber obliegt dem Unternehmerservice.

Stand: 13.11.2013

Projekt MiniSoz

Projektorganisation

Leitgedanke ist die Schaffung einer win-win-Situation für die IFK und den UNS sowie die Schärfung des Bewusstseins, dass ein Minijobber ein marktnaher Kunde ist.

Es wurde daher kein Projektteam und damit keine zusätzlichen Schnittstellen geschaffen.

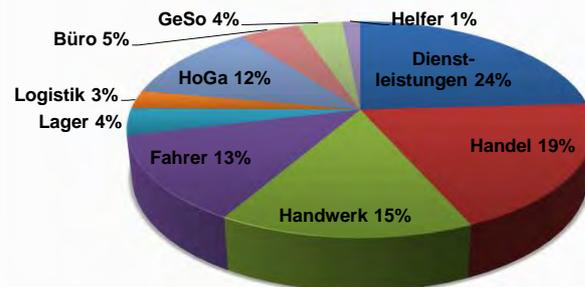
Von Juni 2010 bis Februar 2011 wurden sukzessive alles GST des jobcenter Duisburg eingebunden.

Seit Januar 2013 ist das Projekt in die Regelorganisation überführt.

Stand: 13.11.2013

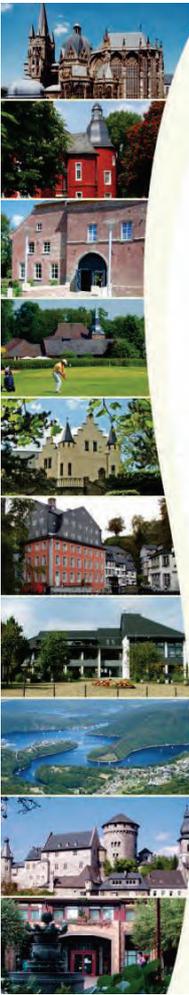
Projekt MiniSoz

Ergebnisse - Einstellungen nach BKZ



Umwandlungsquote: 13%

Stand: 13.11.2013



Vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Umwandlungsprämie für Arbeitgeber

Projekt
Erprobung 01.09.2012 - 31.12.2012
Geschäftsstelle Aachen

Jobcenter StädteRegion Aachen

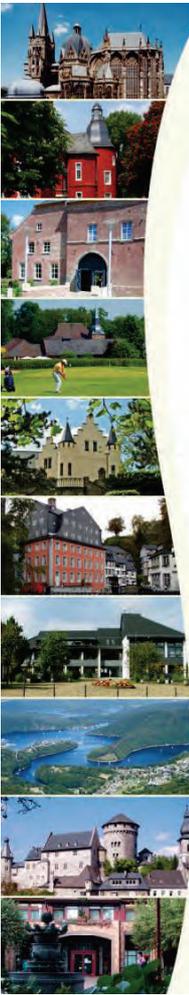


Ziel des Projekts:

1. Integration in sozialversicherungspflichtige, bedarfsdeckende Beschäftigung
2. Senkung der passiven Leistungen

Strategie:

1. Bewerberorientierter Ansatz
2. Mitteleinsatz nach § 16 b und 16 f SGB II
3. Beachtung Umgehungsverbot



Arbeitgeberförderung:

**Prämie bei Umwandlung in eine
Vollzeitbeschäftigung → mindestens 12 Monate.**
(3 Monatsgehälter + 20% Pauschale für die Sozialversicherung)

Kundenförderung:

ESG-Förderung
(in der Regel 3 Monate)



Aktivitäten:

- ▶ 266 Kunden wurden zu 8 Gruppeninformationen eingeladen
- ▶ 122 Kunden sind ins Projekt aufgenommen (EV)

Ergebnisse:

- ▶ 20 unbefristete Arbeitsverträge
- ▶ 7 Jahresverträge
- ▶ 16 Beendigung der Hilfebedürftigkeit

Durchschnittliche Höhe der Prämie 5040,- Euro

Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus Sicht der Unternehmen und (ehemaligen) Minijobber/innen

(Ergebnisse der Evaluation)

Dr. Cordula Sczesny
Soziale Innovation GmbH

Transferveranstaltung „Umwandlung von Minijobs in svB“
Bottrop, 13.11.2013



In Kooperation mit:

technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

1

Gliederung

- Datenbasis
- Im Minijob
- Zum Umwandlungsprozess
- In der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung



In Kooperation mit:

technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

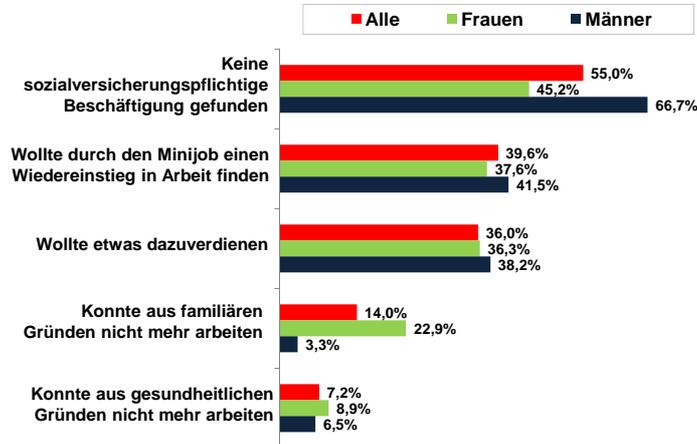
2

Datenbasis

- Telefonische Befragung von **Arbeitgebern**, die Minijob(s) umgewandelt haben (N = 113)
- Telefonische Befragung von **ehemaligen Minijobber/innen** im (damaligem) ALG II-Bezug (N = 100)
- Schriftliche Befragung von **aktuellen Minijobber/innen** im ALG II-Bezug (N = 185)
- Vertiefende Interviews:
Arbeitgeber, die Minijobs umgewandelt haben (N = 23)
ehemalige Minijobber/innen (N = 22)

Im Minijob

Gründe der Minijobber/innen zur Aufnahme des Minijobs – nach Geschlecht



Mehrfachnennungen

Aktuelle und ehemalige Minijobber/innen im ALG II-Bezug



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

5

*„Wenn ich jetzt nur Hartz-IV kriegen würde, würde das keine drei Monate dauern, dann wär ich depressiv. Das macht keinen Spaß, zu Hause rumzuhängen, der Mensch muss was tun. ... Ich war mal 'ne Zeitlang arbeitslos, das hat mich richtig runtergezogen.“
(ehemaliger Minijobber)*



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

6

Gründe für Arbeitgeber, die/den Beschäftigte/n zunächst als Minijobber/in einzustellen



Mehrfachnennungen

Arbeitgeber, die Minijob(s) umgewandelt haben



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund



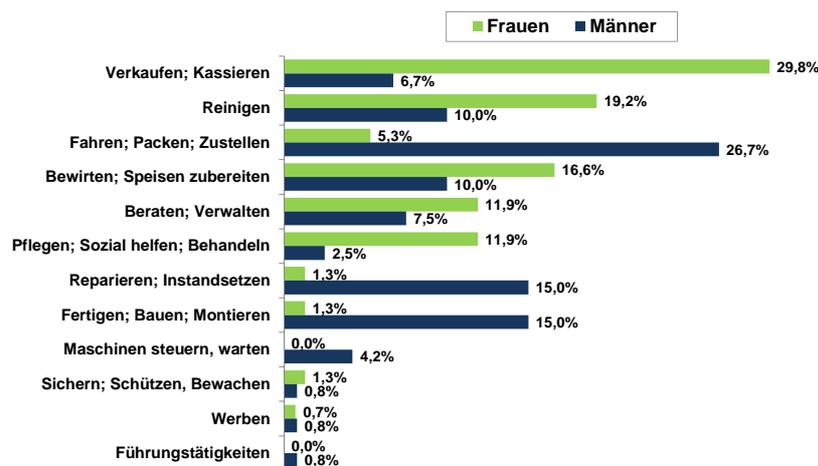
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

7

Tätigkeiten im Minijob



Aktuelle und ehemalige Minijobber/innen im ALG II-Bezug



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund



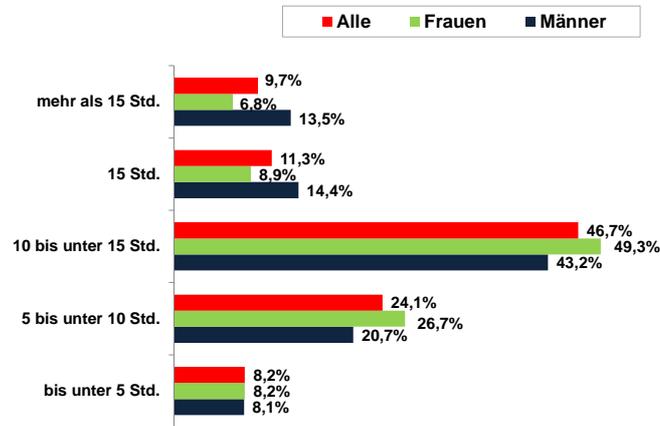
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

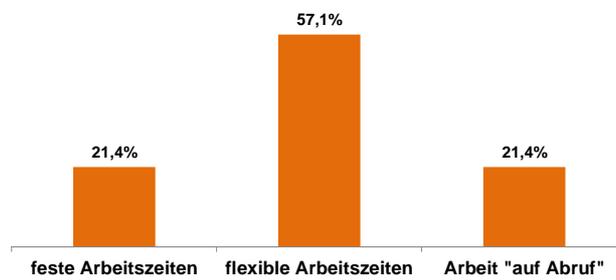
8

Geleistete Wochenarbeitszeit im Minijob



Aktuelle und ehemalige Minijobber/innen im ALG II-Bezug

Arbeitszeitregelungen im Minijob

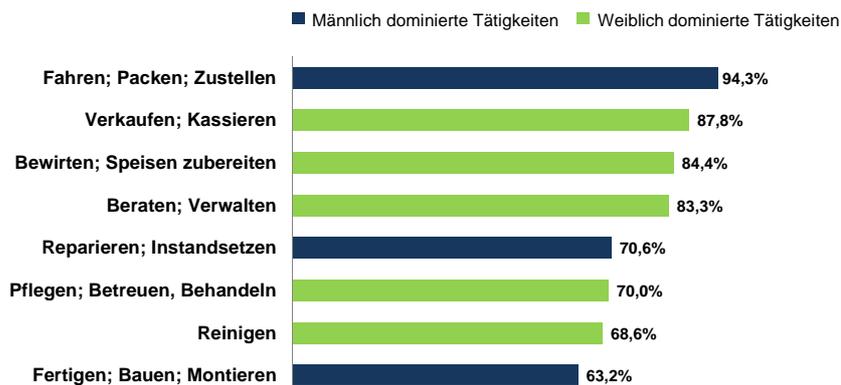


Arbeitgeber, die Minijob(s) umgewandelt haben

„Lohnfortzahlung bei Krankheit gibt es ja für Minijobber nicht!... Kann schon sein, dass die auch einen Anspruch auf all diese Dinge haben. Aber das ist höchstens ein rechtlicher Anspruch, denn in der Realität hält sich da keiner dran. Wenn eine 400-Euro-Kraft kommt und arbeitet, dann kriegt sie Geld, wenn nicht, dann nicht.“
(ehemaliger Minijobber)

„Urlaubsanspruch hatte ich nicht, quatsch. Das kannte ich auch nicht anders, das war bei keinem Minijob so. Beahlt wird nur, was geleistet wird. Bei Krankheit gibt es kein Geld. Wer nicht da ist, kriegt auch nichts.“
(ehemaliger Minijobber)

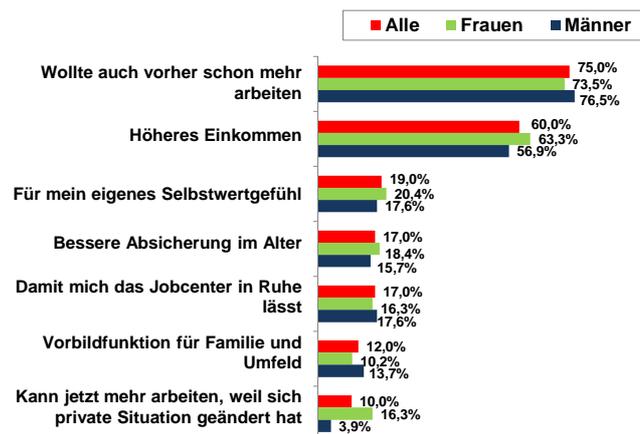
Anteil Minijobber/innen mit Stundenentgelt < 8,50 € – nach Tätigkeit



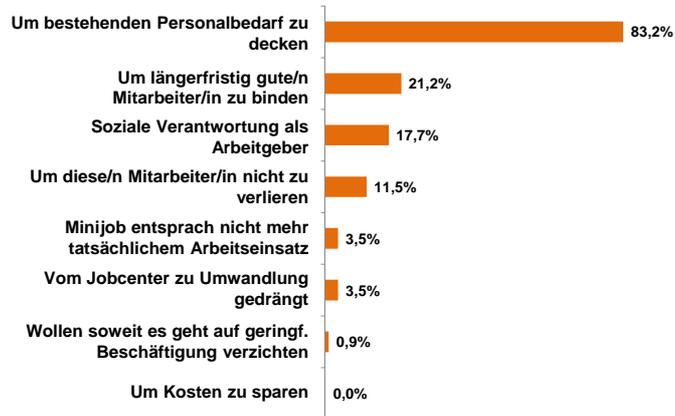
Aktuelle und ehemalige Minijobber/innen im ALG II-Bezug

Zum Umwandlungsprozess

Gründe für die Umwandlung aus Sicht der Minijobber/innen



Gründe für die Umwandlung aus Sicht der Arbeitgeber



Mehrfachnennungen

Arbeitgeber, die Minijob(s) umgewandelt haben



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



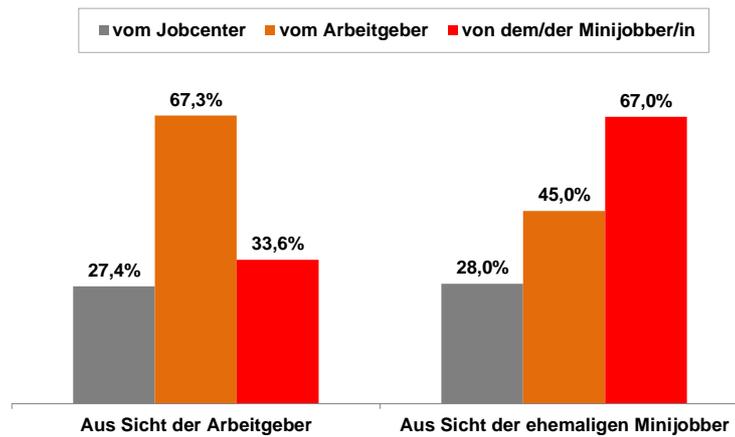
Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

15

Woher kam der Anstoß zur Umwandlung?



Mehrfachnennungen

Arbeitgeber und ehemalige Minijobber/innen



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

16

Beratung durch das Jobcenter aus Sicht der Arbeitgeber



Womit sind **ehemalige Minijobber/innen** bei der Umwandlung besonders zufrieden auf Seiten des Jobcenters?

1. Freundliche(r) und nette(r) Berater/in
2. Persönliche Unterstützung, Betreuung und Beratung
3. Schnelle, reibungslose Abwicklung
4. Finanzielle Unterstützung
5. Weiterleitung von Stellenangeboten

Ehemalige Minijobber/innen (mit damaligem ALG II-Bezug)

Womit sind **Arbeitgeber** bei der Umwandlung besonders zufrieden auf Seiten des Jobcenters?

1. Unkomplizierte, reibungslose und schnelle Abwicklung
2. Absprachegemäße Bearbeitung
3. Freundlicher Umgang und gute Erreichbarkeit
4. Finanzielle Förderung
5. Gute Beratung

Arbeitgeber, die Minijob(s) umgewandelt haben



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



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



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

19

In der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung



In Kooperation mit:
tu technische universität dortmund

Sozialforschungsstelle
Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung



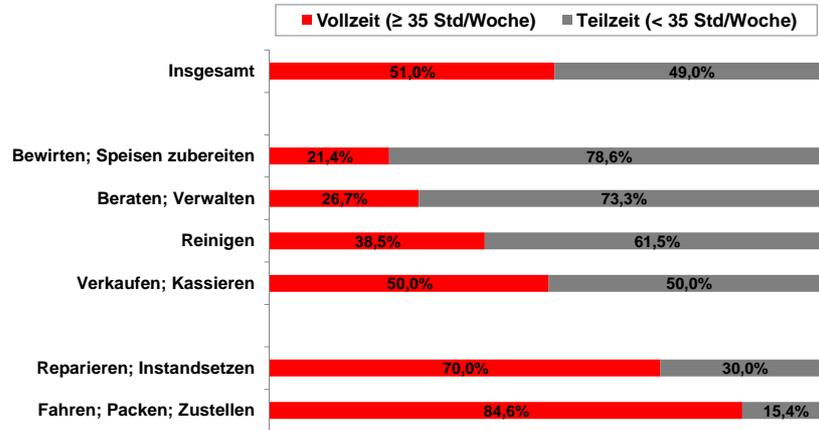
Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPAISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
„Investition in Ihre Zukunft“

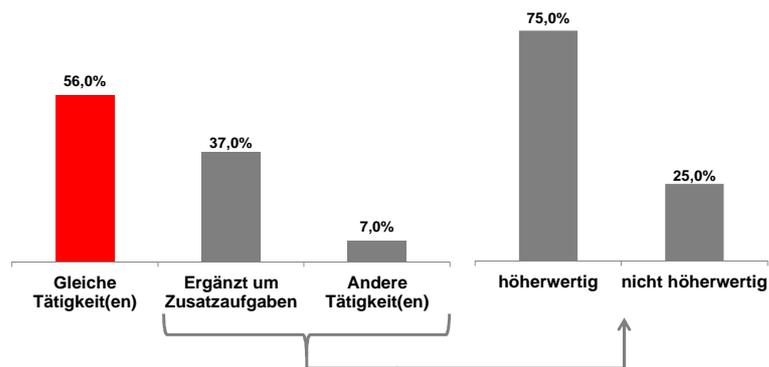
20

Arbeitszeitvolumen nach der Umwandlung - nach Tätigkeit



Ehemalige Minijobber/innen (mit damaligem ALG II-Bezug)

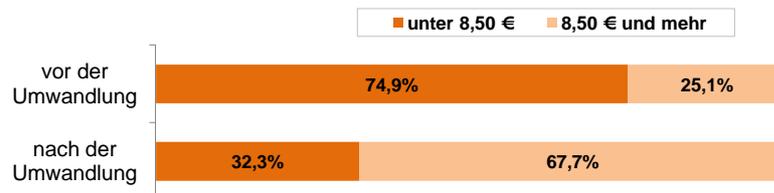
Veränderung der Tätigkeit nach der Umwandlung



Ehemalige Minijobber/innen (mit damaligem ALG II-Bezug)

Stundenentgelte vor und nach der Umwandlung

– gleiche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber



Umwandlung bei demselben Arbeitgeber ohne Tätigkeitswechsel

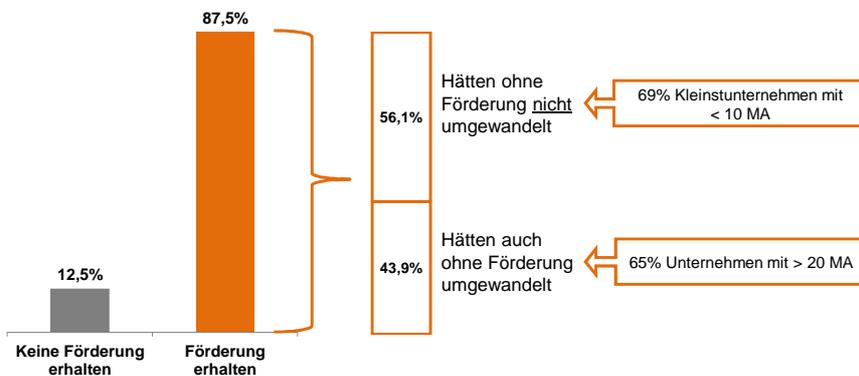
- Stundenentgelt hat sich in 76% der Umwandlungsfälle erhöht
- Stundenentgelt hat sich in 28% der Umwandlungsfälle um mehr als 50% erhöht

Arbeitgeber, die Minijob(s) umgewandelt haben

„Es wäre ja unfair, ihnen so viel zu bezahlen wie den Festen. Die kriegen ja noch Leistungen vom Amt, die Festen müssen dagegen alleine von ihrem Gehalt leben. Das wäre nicht fair, das könnte ich auch den Mitarbeitern so nicht verkaufen, da muss es schon einen Unterschied geben.“

(Speditionsunternehmen)

Stellenwert finanzieller Förderung



Arbeitgeber, die Minijob(s) umgewandelt haben

„EGZ war eine Riesenhilfe. Man soll davon zwar nicht profitieren, aber ich sag mal, das hilft einfach für die erste Zeit nach der Umwandlung. ... Doch man muss schon auch ein Interesse daran haben, die Person auch nach der Förderung weiter zu beschäftigen.“
(Speditionsunternehmen)

„Wenn das JC so was anbietet, warum soll man das dann nicht nutzen? Man ist einfach entspannter. Durch die Förderung im Hintergrund können wir uns Zeit lassen mit der Heranführung an die zusätzlichen Aufgaben. Das wäre sonst in der Form nicht möglich.“
(Hausmeisterservice)