

NRW. LAND DER
FAIREN ARBEIT.



Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung –

ein Engagement der Jobcenter, das sich für alle Beteiligten lohnt!

Eine Handlungshilfe für erfolgreiche Integration



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

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



Dr. Gertrud Kühnlein, Dr. Cordula Sczesny

**Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige
Beschäftigung – ein Engagement der Jobcenter, das sich
für alle Beteiligten lohnt!**

Eine Handlungshilfe für erfolgreiche Integration

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

Einführung	1
1. Vier Jobcenter – vier Ansätze zur „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“	4
1.1 „Zielorientierter Ansatz“ (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld)	4
1.2 „Beschäftigungspolitischer Ansatz“ (Jobcenter Dortmund)	7
1.3 „Zweistufiges Vorgehen“ (Jobcenter Duisburg).....	10
1.4 „Pragmatischer Ansatz“ (Kreis Unna)	13
2. Ein Blick über alle vier Jobcenter-Projekte	16
3. Handlungsempfehlungen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	18
Anhang	
Zusammenfassung der Befragungsergebnisse von (ehemaligen) Minijobber/innen und Unternehmen, die einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt haben.....	27

Einführung

Mit dem Inkrafttreten des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum 1. April 2003 wurde die geringfügige Beschäftigung neu geregelt: Die Geringfügigkeitsgrenze wurde von 325 € auf 400 € monatlich angehoben. Die bisherige Zeitgrenze einer maximalen Wochenarbeitszeit von bis zu 15 Stunden wurde aufgehoben. Im Januar 2013 wurde die Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € angehoben.

Fast zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten sind weiblich, noch größer ist der Anteil bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Gerade für Frauen stellen Minijobs oft das einzige (eigene) Erwerbseinkommen dar.¹

Eine eigenständige existenzsichernde Beschäftigung ist auf dieser Basis nicht möglich. Viele Minijobber/innen sind daher als „Aufstocker“ dauerhaft auf den Bezug von ergänzenden Leistungen aus der Grundsicherung angewiesen. Nach den Angaben der Bundesagentur für Arbeit sind bundesweit knapp 10% aller Minijobber/innen und sogar 15% der ausschließlich geringfügig beschäftigten Minijobber/innen auf aufstockende Leistungen angewiesen.²

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen, die sich im Detail regional recht unterschiedlich darstellen, haben sich die Jobcenter der Städte Bielefeld, Dortmund und Duisburg sowie das Jobcenter des Kreises Unna Ende 2011 zu einer modellhaften Initiative zusammengeschlossen.

Gemeinsam ist allen vier Projekten das Anliegen, möglichst viele Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln und wechselseitig von den Erfahrungen der anderen zu lernen und zu profitieren: Die Projekte verstehen sich als „lernende Projekte“. Die Ergebnisse sollen landesweit auch in andere Jobcenter transferiert werden. Dahinter steht die Erkenntnis, dass Minijobs keineswegs automatisch „Brücken in den ersten Arbeitsmarkt“ sind. Um die angestrebte „Brückenfunktion“ zu aktivieren, erweist es sich vielfach als notwendig, dass erst einmal ein entsprechender Anstoß durch das Jobcenter gegeben wird. Durch ihre Bemühungen tragen die Jobcenter dazu bei, dass die besonderen Potenziale dieser „marktnahen“ Kundengruppe aufgegriffen werden, um ihr bessere berufliche Zukunftsperspektiven zu eröffnen.

Bereits während der Projektlaufzeit gingen von den vier Modellprojekten wichtige Impulse aus: Bundesweit haben sie das Interesse vieler Jobcenter geweckt, die ihrerseits über die Aktivierung von Minijobber/innen im ALG II-Bezug und die Intensivierung der Kontakte zu den Arbeitgebern positive Wirkungen für alle Beteiligten errei-

¹ Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, BMFSFJ (Hrsg.), 2012: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin

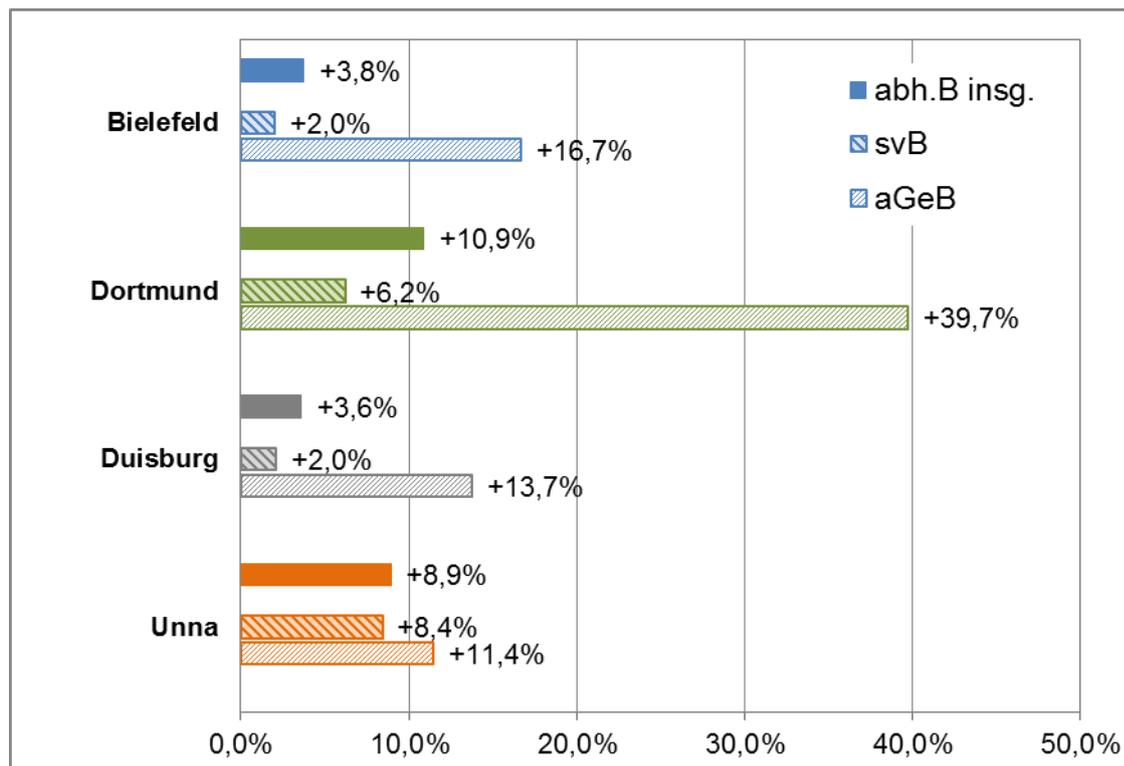
² Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2013: Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher.

chen möchten. Die im Projekt entwickelten Konzepte und Ideen wurden von anderen Jobcentern als erfolgversprechende Anregungen aufgegriffen und lokal angepasst.

Die Projekte der vier Jobcenter, wurden in der Zeit vom 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2013 durch die Soziale Innovation GmbH, Dortmund, in Kooperation mit der Sozialforschungsstelle, TU Dortmund evaluiert. Die Evaluation fand im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen statt. Sie wurde gefördert aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Seit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung 2003 hat die Anzahl der Minijobber/innen sprunghaft zugenommen. Bundesweit stieg die Anzahl von geringfügig Beschäftigten auf rund 7,5 Millionen, in Nordrhein-Westfalen auf rund 1,8 Millionen. Davon sind gut 1,2 Millionen ausschließlich geringfügig beschäftigt, knapp 600.000 üben den Minijob im Nebenjob – also zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – aus.³ Im Vergleich zu 2002/2003 bedeutet dies einen Zuwachs von mehr als 30%, was deutlich macht, dass ein immer größeres Arbeits(zeit)volumen in dieser Beschäftigungsform absolviert wird.

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsformen 2002-2013



Auch an allen vier Projektstandorten sind Minijobs die Beschäftigungsform, die im letzten Jahrzehnt am stärksten gewachsen ist. Bezogen auf die abhängig Beschäftigten zeigt sich in allen Regionen gleichermaßen, dass die Anzahl der sozialversiche-

³ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2013: Beschäftigungsstatistik. Länderreport – Nordrhein-Westfalen. Nürnberg (Stichtag: Juni 2013).

rungspflichtig Beschäftigten seit 2002 zwar moderat angestiegen ist. Um ein Vielfaches stärker sind jedoch in diesem Zeitraum die geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse angestiegen, und zwar am stärksten in Dortmund.

Die vorliegende Handlungshilfe umfasst zentrale Ergebnisse und Erfahrungen der vier Jobcenter aus den Projektjahren 2012 und 2013 sowie Handlungsempfehlungen für interessierte Jobcenter, die das Thema „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ angehen möchten.

All diejenigen, die die (empirischen) Ergebnisse der Evaluation ausführlicher nachlesen möchten, möchten wir auf unsere (Zwischen-)Berichte verweisen:

- Ausgewählte Ergebnisse der bundesweiten Jobcenterbefragung. Juni 2012.
www.soziale-innovation.de/ortogo3/projects/sinnovation/files/1388/ergebnisse_jobcenterbefragung.pdf
- Kurzpräsentation von ausgewählten Projekten zur Umwandlung von 400-Euro-Jobs (Minijobs) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. August 2012 .
www.soziale-innovation.de/ortogo3/projects/sinnovation/files/1389/kurzbeschreibungen_umwandlungsprojekte_bundesweit.pdf
- Arbeitsmarktliche Rahmenbedingungen für die Umwandlung von Minijobs in den Städten Bielefeld, Dortmund, Duisburg und im Kreis Unna. Dortmund. Februar 2013.
- Umwandlungen von Minijobs. Rahmenbedingungen der Beschäftigung vor und nach der Umwandlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Befragung von (ehemaligen) Minijobber/innen (Stand: 04/2013). Juni 2013.
[www.landderfairenarbeit.nrw.de/files/mais/download/pdf/G.I.B.%20Minijob%20Studie/Zwischenergebnisse%20MJer_Final%2029%2007%202013%20\(2\).pdf](http://www.landderfairenarbeit.nrw.de/files/mais/download/pdf/G.I.B.%20Minijob%20Studie/Zwischenergebnisse%20MJer_Final%2029%2007%202013%20(2).pdf)
- Vom Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dokumentation der Transferveranstaltung vom 13. November 2013 bei der G.I.B in Bottrop. März 2014.
http://www.soziale-innovation.de/media/dokumente/dokumentation_transferva_umwandlung_minijobs.pdf
- Ergebnisse aus den Befragungen von Arbeitgebern, die einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt haben (Stand: 12/2013). März 2014.

1. Vier Jobcenter – vier Ansätze zur „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“

Die vier Jobcenter haben vor dem Hintergrund ihrer spezifischen lokalen Situation im Rahmen des Modellprojekts jeweils eigene Ansätze, Verfahren und Instrumente zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entwickelt. Diese werden im Folgenden kurz vorgestellt, um deutlich zu machen, dass man von ganz unterschiedlichen Seiten und mit ganz unterschiedlichen Ressourcen an diese Themenstellung herangehen kann. Dementsprechend unterscheiden sich auch die Definitionen der Erfolgskriterien und die Dokumentationen der erreichten Erfolge. Die Evaluation hat in ihrem Ansatz Wert darauf gelegt, die spezifischen Eigenheiten der JC-Projekte zu betrachten, um damit ihren spezifischen Nutzen deutlich werden zu lassen.

1.1 „Zielorientierter Ansatz“ (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld)

Zielsetzungen

Projektziele sind die Verbesserung der sozialen Stabilisierung von Leistungsempfänger/innen mit Erwerbseinkommen oder Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit und die Reduzierung der Leistungsberechtigten mit Erwerbseinkommen. Der Fokus geht hier also über die rund 2.700 Minijobber/innen im ALG II-Bezug hinaus (insgesamt 156.719 abhängig Beschäftigte, davon 21.606 ausschließlich geringfügig beschäftigt).⁴

Es geht um die Aktivierung erwerbstätiger Aufstocker/innen mit dem vorrangigen Ziel, sie aus der Hilfebedürftigkeit zu führen und damit die Anzahl der SGB-II-Leistungsempfänger/innen zu verringern und zu einer Reduzierung der kommunalen Transferleistungen (Kosten der Unterkunft, KdU) beizutragen; dieses Ziel kann im Einzelfall auch erreicht werden, indem eine Minijob-Beschäftigung erstmalig aufgenommen bzw. diese Tätigkeit erweitert wird.

Laufzeit

Seit Januar 2011

⁴ Quellen: „Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik.“ Stand: Ende März 2013 und „Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher.“ Stand: Ende März 2013.

Zielgruppen

Zielgruppen sind Bedarfsgemeinschaften mit erwerbstätigen Leistungsempfänger/innen, die kommunale Transferleistungen erhalten („Kund/innen mit Erwerbseinkommen“). Dazu zählen sowohl abhängig Beschäftigte (Bedarfsgemeinschaften mit Einkommen aus Minijobs, aus Teilzeitjobs oder auch aus Vollzeitjobs) als auch Selbstständige im ALG II-Bezug. Die Umwandlung von Minijobs in eine svB ist hier also *eine* Strategie, um Bedarfsgemeinschaften aus dem Leistungsbezug herauszuführen. Gegebenenfalls wird auch versucht, Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft in Minijobs hinein zu vermitteln, wenn dies zur Beendigung des Leistungsbezugs beiträgt.

Im Fokus sind in erster Linie die Bedarfsgemeinschaften, bei denen sich gute Chancen abzeichnen, durch eigenständige, existenzsichernde Erwerbstätigkeit aus der Grundsicherung herauszukommen. Als besonders erfolgversprechend gelten die 1er- und 2er-Bedarfsgemeinschaften.

Projektstrukturen und -organisation

Zur Durchführung des Projekts wurde ein fünfköpfiges, interdisziplinär zusammengesetztes Projektteam gebildet („Stützpunktteam Vermittlung“), welches eng mit dem Arbeitgeberservice zusammenarbeitet. Das Projektteam versucht durch eine „vermittlungorientierte Beratung mit enger Kontaktdichte“ (max. 100 Fälle pro Vermittler/in), möglichst viele Bedarfsgemeinschaften aus dem Leistungsbezug zu führen. Ein kleiner Betreuungsschlüssel wird als ein zentraler Gelingensfaktor eingeschätzt.

Die Vorschläge dafür, welche Bedarfsgemeinschaften für eine Intensivbetreuung geeignet sind, kommen zum einen von den zuständigen Arbeitsvermittler/innen, zum anderen werden anhand einer umfangreichen Datenauswertung Bedarfsgemeinschaften ausgewählt. Die Fälle werden dann vorübergehend für bis zu sechs Monate vollständig vom Projektteam übernommen. In dieser Zeit werden die Kund/innen vom Projektteam individuell hinsichtlich der Möglichkeiten einer Arbeitszeitausweitung betreut; zur Betreuung zählen alle üblichen, anfallenden und notwendigen Arbeiten (inkl. Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen und Einleitung von Sanktionen).

Erfolgskriterien und Erfolgsüberprüfung

Die Erfolgskriterien für das Projektteam werden in den kommunalen Zielvereinbarungen festgelegt („Lokale Ziele der Stadt Bielefeld“); sie lauteten für 2012 sowie entsprechend für 2013:

„Verbesserung der sozialen Stabilisierung

- für Personen bzw. Bedarfsgemeinschaften mit Erwerbseinkommen durch Überwindung der Hilfebedürftigkeit in 600 Fällen,

- Kostenersparnis bei der Kommune in Höhe von 1,3 Mio Euro“.⁵

⁵ Quelle: Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2012 Jobcenter Arbeitplus Bielefeld, S. 18

Im ersten Projektjahr 2011 waren im Vergleich dazu die Zielgrößen etwas niedriger angesetzt (Überwindung der Hilfebedürftigkeit in 500 Fällen alternativ 1 Mio. Euro Einsparung KdU).

Die Zielvereinbarungen beziehen sich auf das gesamte Jobcenter; mit dem Projektteam wurde keine eigene Zielvereinbarung abgeschlossen. Der Anteil des Projektteams an den Erfolgen wurde und wird jedoch gesondert ausgewiesen. Dokumentiert wird zudem die Anzahl der gelungenen Integrationen der genannten Zielgruppen.

Vorgehen und Strategien

Die Arbeit des Projektteams bezieht sich in erster Linie auf die Kund/innen (bewerberorientiertes Vorgehen): Es geht darum, die erwerbsfähigen Leistungsbezieher zu befähigen „ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten zu können“ (§ 2 SGB II) und „die Leute in Arbeit zu bringen“. Die Kund/innen sollen dazu aktiviert werden, mehr zu arbeiten, um aus ihren prekären Beschäftigungsverhältnissen – und damit aus dem Leistungsbezug – herauszukommen. Grundannahme: Wer bewiesen hat, dass er etwas arbeiten kann, ist evtl. auch in der Lage, mehr zu arbeiten.

Ganz im Sinne des Gesetzgebers stehen dabei Fordern und Fördern im Fokus der Aktivierungsarbeit. Darüber hinaus sollen Kund/innen zum Nachdenken gebracht werden, ob es sich für sie tatsächlich lohnt, Geld vom Jobcenter zu bekommen. Zugleich werden sie von den Vermittler/innen auch darüber aufgeklärt und beraten, welche Unterstützungsmöglichkeiten sie erhalten können, wenn sie aus der Hilfebedürftigkeit herauskommen und ihnen somit keine Hartz IV-Leistungen mehr zustehen.

Wenn sich zeigt, dass die Kund/innen sich nicht selbst zutrauen, bei ihren Arbeitgebern vorstellig zu werden, nimmt das Projektteam auch direkt Kontakt zu den Unternehmen auf. In vielen Fällen kann es auch zu Umvermittlungen zu anderen Arbeitgebern kommen.

Eingliederungszuschüsse werden nur in eng definierten Einzelfällen angeboten – die restriktive Handhabung dieses Instruments versteht sich nicht zuletzt als eine Reaktion auf die erhebliche Reduktion der verfügbaren Mittel im Eingliederungstitel seit 2010. Ca. 12-15% aller Umwandlungsfälle werden vom Jobcenter finanziell bezuschusst.

Erfahrungen, Ergebnisse, Ausblick

Die vereinbarten kommunalen Ziele konnten in jedem Jahr erreicht werden. So wurden 2012 und 2013 im gesamten Jobcenter gut 1,3 Mio KdU eingespart (bezogen auf alle Zielgruppen: „Kund/innen mit Erwerbseinkommen“). Dabei wird der Anteil, den das Projektteam an diesem Ergebnis hat, eigens ausgewiesen; er betrug 40% (2012) bzw. 30,2% (2013). Auch die Beendigung der Hilfebedürftigkeit wurde wie vorgesehen erreicht (über 600 Fälle pro Jahr).

Dagegen ist die Vermittlung von Aufstocker/innen in eine sv Beschäftigung im Projektverlauf tendenziell schwieriger geworden.

Bezogen auf die Integration von Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurden in den Jahren 2012 und 2013 folgende Ergebnisse erzielt:

Tabelle 1: Integrationszahlen 2012/2013 im Projekt „Stützpunktteam Vermittlung“, Jobcenter Arbeitplus Bielefeld

	Integrationen (JC gesamt)	Anteil des Projektteams	Männer	Frauen	Beendigung der Bedürftigkeit⁶
2012	543	212 (39,0%)	305 (56,2%)	238 (43,8%)	405
2013	459	187 (40,7%)	289 (63,0%)	170 (37,0%)	620

Das Projekt soll in absehbarer Zukunft weitergeführt werden. Dabei sollen die Kontakte zu Arbeitgebern intensiviert werden; sie sollen gezielter angesprochen werden, ohne dabei den kundenorientierten Ansatz aufzugeben. Es geht weiterhin im Schwerpunkt darum, Aufstocker/innen in existenzsichernde Arbeit zu vermitteln und die Bedarfsgemeinschaften aus dem Leistungsbezug herauszuholen.

1.2 „Beschäftigungspolitischer Ansatz“ (Jobcenter Dortmund)

Projektziele

Vor dem Hintergrund, dass von den 252.298 abhängig Beschäftigten in Dortmund 44.731 ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, und davon wiederum 6.021 (13,5%) im ALG II-Bezug sind, wurde folgendes Ziel formuliert⁷: „Schaffung zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Umwandlung von Minijobs“: Es sollen möglichst viele Minijob-Stellen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt und – soweit möglich – mit Kund/innen des Jobcenters besetzt werden.

Im Jahr 2013 wurden die Zielsetzungen dahingehend präzisiert, dass es vorrangig um die Umwandlung von Stellen und nicht um die (Um-)Vermittlung der Minijob-

⁶ Gründe für die Beendigung der Hilfebedürftigkeit können sowohl „Fehlende Bedürftigkeit durch weiteres Einkommen“ als auch Sonstiges (z.B. „Verzicht auf Leistungen, keine erneute Meldung auf 3. Meldeversäumnis etc.“) sein.

⁷ Quellen: „Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik.“ Stand: Ende März 2013 und „Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher.“ Stand: Ende März 2013.

ber/innen geht. Damit wird deutlich, dass der beschäftigungspolitische Ansatz im Vordergrund steht.

Das Projekt verortet sich im Rahmen der Dortmunder Kommunalen Arbeitsmarktstrategie 2015, die auf eine Verbesserung der Beschäftigungssituation und auf die Absenkung der Arbeitslosenquote in Dortmund abzielt.

Laufzeit

Seit Ende 2011/Anfang 2012

Zielgruppen

Minijobber/innen im Arbeitslosengeld-II-Bezug (anfangs 1er oder 2er Bedarfsgemeinschaften) und Arbeitgeber, die Minijobber/innen beschäftigen.

Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt wird als konzertierte Aktion (Verbund regionaler Akteure) durchgeführt; beteiligt an diesem Aktionsbündnis sind neben dem Jobcenter Vertreter von Gewerkschaften (DGB, ver.di), Wirtschaftsförderung, Einzelhandelsverband und Kreishandwerkerschaft. Die Aktion firmiert unter dem Titel: „Mehrwert schaffen. Minijob umwandeln! Eine feste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bietet allen Beteiligten einen realen Mehrwert.“

Im Rahmen des Projekts wurde ein speziell geschultes, 7-köpfiges, interdisziplinär zusammengesetztes Beraterteam gebildet, das beim Arbeitgeberservice des Jobcenters angesiedelt wurde. Das Projektteam kümmert sich ausschließlich um die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen.

Zu den Aufgaben des Projektteams zählt die direkte Ansprache von Arbeitgebern mit dem Ziel, sie von den Vorteilen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu überzeugen.

Erfolgskriterien und Erfolgsüberprüfung

Als Erfolg gelten die umgewandelten Stellen. Dabei gilt der Grundsatz: „Jede umgewandelte Stelle stellt einen Zugewinn dar!“

In den jährlichen Zielvereinbarungen wurden folgende projektbezogene Zielzahlen festgelegt: 460 Umwandlungen (2012) bzw. 540 Umwandlungen, davon 140 als kommunale Ziele (2013). Die Erhöhung der Zielzahlen erklärt sich daraus, dass die Stadt Dortmund im Jahr 2013 für die Umwandlungen in svB zusätzliche Fördermittel bereitstellte (s. unten, „Vorgehen und Strategien“).

Seit 2013 werden nur noch Umwandlungen vom MJ-Stellen in svB gezählt, die bei demselben Arbeitgeber stattfinden und nicht Umvermittlungen zu anderen Arbeitgebern sind. Es soll deutlich werden, dass es im Projekt um eine Reduktion der Beschäftigungsform „Minijob“ geht.

Vorgehen und Strategien

Das Minijob-Team bringt Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber zusammen, hat insofern eine Art Scharnierfunktion. Es identifiziert zum einen Minijobber/innen im ALG II-Bezug, für die eine Umwandlung der Stellen in svB in Frage kommt, und spricht zum anderen Arbeitgeber direkt an: Das Projektteam nimmt gezielt Kontakt zu Arbeitgebern auf, die Minijobber/innen mit ALG II beschäftigen und spricht zudem grundsätzlich alle Arbeitgeber an, um sie von den Vorteilen einer Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überzeugen (Kaltakquise).

Als Argumentationshilfe für die Arbeitsvermittler des Jobcenters wurde eine „Vorteilsübersetzung“ entwickelt. Dazu zählen ggf. finanzielle Vorteile für den Arbeitgeber (Verminderung der Sozialabgaben – sofern die Minijobs korrekt vergütet werden!), aber auch eine engere Mitarbeiterbindung, Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit, Identifikation mit dem Betrieb sowie eine verbesserte Dienstleistung etc..

Zum Ausgleich von „individuellen Minderleistungen“ können im Einzelfall und nach individueller Prüfung Eingliederungszuschüsse gezahlt werden. Ergänzend konnten in 2013 die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse durch die Stadt Dortmund in Höhe der eingesparten KdU bezuschusst werden, wenn die Beschäftigungsdauer nach der Umwandlung 12 Monate überschreitet.

Flankierend wurden im Rahmen des Aktionsbündnisses Werbe-/Anschreibeaktionen in den Branchenschwerpunkten der Minijobs gestartet: im Einzelhandel, im Dienstleistungssektor, bei gewerblich-technischen Unternehmen, im Hotel- und Gaststättenbereich und in der Gesundheitsbranche.

Des Weiteren wurden Informationsveranstaltungen zum Thema Minijobs für interessierte Unternehmen durchgeführt und Medienkampagnen gestartet (Radiowerbung, Lokalpresse, City-Light Poster).

Erfahrungen, Ergebnisse, Ausblick

Die in den internen Zielvereinbarungen festgelegten Zielwerte konnten im Jahr 2012 gut erreicht werden, im Jahr 2013 – in dem nur noch Umwandlungen beim selben Arbeitgeber, nicht aber Umvermittlungen zu anderen Arbeitgebern als Erfolge zählten – wurden die neuen Zielgrößen verfehlt. Gemessen am Vorjahr konnte die Anzahl der Umwandlungen (im engeren Sinne) allerdings erhöht werden. Der Anteil des Projektteams an den Erfolgen des Jobcenters wird in Dortmund nicht gesondert ausgewiesen.

Bezogen auf die Integration von Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurden in den Jahren 2012 und 2013 folgende Ergebnisse erzielt:

Tabelle 2: Integrationszahlen 2012/2013 im Projekt „Mehrwert schaffen. Minijob umwandeln!“, Jobcenter Dortmund

	Integrations-	davon	Männer	Frauen	Integrations-
	tionen	Umwandlungen			tionen in VZ
2012	484	ca. 75%	56,7%	43,3%	52,1%
2013	356	100%	62,8%	37,2%	39,2%

Die Erfahrungen in Dortmund haben gezeigt, dass Eingliederungszuschüsse insbesondere in kleinen Unternehmen hilfreich sein können, wenn bei einem nachweislich zusätzlichen Einarbeitungsaufwand individuelle Minderleistungen auszugleichen sind.

Auf Seiten der Bewerber/innen (Minijobber) gilt als besonders wichtig, dass sie zur Aufnahme einer umfangreicheren Arbeit motiviert werden: „In dem Projekt kann man nur etwas bewirken, wenn die Kunden mitwirken!“ Dabei herrscht das Prinzip der Freiwilligkeit.

Das Projekt wird auch in 2014 mit unveränderter Zielsetzung und im bestehenden Projektteam weitergeführt.

1.3 „Zweistufiges Vorgehen“ (Jobcenter Duisburg)

Projektziele

Das Projekt „Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung“ („MiniSoz“) ist Bestandteil der Duisburger Minijobbörse; diese wurde 2009 im Unternehmensservice des Jobcenters eingerichtet (ehem. Arbeitgeberservice). Im Rahmen des Projekts MiniSoz werden Kund/innen aus dem Minijob heraus in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begleitet. Es geht im Kern darum, die Potenziale von Minijobber/innen (im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen und Qualifikationen) aufzugreifen und damit die mögliche „Brückenfunktion“ von Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gezielt zu stärken. Von den insgesamt 186.857 abhängig Beschäftigten in Duisburg, gehen 27.120 ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Davon sind 4.607 (17,0%) im ALG II-Bezug.⁸

Zudem soll die Kontaktpflege zu Arbeitgebern intensiviert und das Image des Jobcenters als Partner am Arbeitsmarkt verbessert werden.

⁸ Quellen: „Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik.“ Stand: Ende März 2013 und „Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher.“ Stand: Ende März 2013.

Laufzeit

Seit 2010

Zielgruppen

Im Fokus des Projekts MiniSoz sind alle marktgängigen Kund/innen des Jobcenters, die Minijobs haben und mehr arbeiten können (und wollen). Zielgruppe sind zudem die Arbeitgeber, die vom Vermittlerteam des Unternehmerservice beraten werden.

Projektstrukturen und -organisation

Die Minijobbörse – und damit auch das Projekt MiniSoz – ist im Unternehmerservice, UNS, angesiedelt. Im Rahmen des Projekts wurde keine eigene Projektgruppe installiert, das heißt, es wurden keine zusätzlichen Stellen geschaffen und die Projektdauer ist zeitlich nicht begrenzt.

Geeignete Kund/innen im Minijob werden durch die Integrationsfachkräfte erfasst und an den UNS weitergegeben; die Ansprache der Arbeitgeber obliegt dem Unternehmerservice. Beide Bereiche arbeiten im Projekt eng zusammen.

In den ersten Jahren war die Minijobbörse in einem Ladenlokal in Innenstadtlage untergebracht (Vermittlungszentrum „FitforJob“). Damit war sie räumlich getrennt vom Jobcenter, um sich als ein offenes Angebot zu präsentieren – auch für alle Bürger/innen der Stadt Duisburg, die sich für eine (geringfügige oder sozialversicherungspflichtige) Stelle interessieren. Anfang 2013 wurde die Minijobbörse in das Jobcenter Stadtmitte umgesiedelt.

Erfolgskriterien und Erfolgsüberprüfung

Es werden keine quantifizierbaren, konkreten Ziele festgelegt, etwa im Rahmen einer formalen Zielvereinbarung. Als interner „Orientierungswert“ wird angestrebt, 15% der von den Integrationsfachkräften vorgeschlagenen Kund/innen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu begleiten.

Eine Dokumentation der Integrationserfolge (Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) erfolgt durch das Controlling, sofern diese Vermittlungen über den UNS zustande gekommen sind. Neben diesen quantifizierbaren Erfolgen spielen jedoch vor allem „weiche“ Faktoren eine wichtige Rolle.

So wird als positives Ergebnis ausdrücklich der erleichterte Zugang zu den Arbeitgebern gewertet: Das Projekt MiniSoz gilt als Türöffner für eine Intensivierung der Kontakte zu den örtlichen Unternehmen; der UNS präsentiert sich damit als zuverlässiger Vermittler von Arbeitskräften und zugleich als erste Anlaufstelle für die Vermittlung von Jobs. Insofern trägt das Projekt auch zum Imagegewinn des gesamten Jobcenters als einem „Dienstleistungsunternehmen“ bei.

Weitere Erfolgskriterien beziehen sich auf eine qualitative Verbesserung der Kundenbetreuung, indem Kund/innen in Minijobs passgenauer angesprochen und vermit-

telt werden – ansetzend an den Kompetenzen, mit denen sie sich in ihrem Minijob bereits bewährt haben.

Vorgehen und Strategien

Das gewählte Verfahren ist zweistufig: Über die Minijobbörse werden Kund/innen zunächst in Minijobs vermittelt, die Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Stellen erfolgt in einem zweiten Schritt.

Im ersten Schritt werden erwerbsfähige „arbeitsmarktnahe“ Leistungsempfänger von ihren Integrationsfachkräften aus dem Bereich Markt und Integration, Mul, gezielt zu den Mitarbeiter/innen der Minijobbörse verwiesen, um sich mit deren Unterstützung zunächst in einen für sie geeigneten Minijob vermitteln zu lassen (bewerberorientiertes Vorgehen). Der Unternehmensservice arbeitet sukzessive diese Listen ab, mit den Kund/innen werden intensive Eingangsgespräche geführt.

Sofern die Vermittlung in einen Minijob gelungen ist, nimmt der UNS nach einer gewissen Zeit selbst Kontakt zu den Unternehmen auf, in denen die Minijobber/innen beschäftigt sind. Ein wichtiges Ziel dieser Gespräche besteht darin, möglichst viele der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen umzuwandeln.

Erste Priorität hat die Überzeugung der Arbeitgeber, dass für sie die Vorteile einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung größer sind als die Beschäftigungsform „Minijob“. Dabei geht es nicht (nur) um finanzielle Vorteile, sondern um die Darlegung von Vorteilen wie engere Mitarbeiterbindung sowie um die erhöhte Leistungsfähigkeit und -bereitschaft einer fest angestellten Belegschaft.

Finanzielle Anreize (EGZ) werden ausdrücklich nur im definierten Einzelfall in Aussicht gestellt. Es sollen maximal bis zu 15% der Umwandlungsfälle gefördert werden.

Vermittlungserfolge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden den originär zuständigen Arbeitsvermittlern in den Geschäftsstellen „gutgeschrieben“.

Erfahrungen, Ergebnisse, Ausblick

Als ein wichtiges internes Ergebnis wird die enge Vernetzung zwischen dem Mul-Bereich, dem Leistungsbereich und dem Unternehmensservice gewertet. Das Projekt trägt zu einer wechselseitigen Wahrnehmung der unterschiedlichen Arbeits- und Sichtweisen dar: Die Integrationsfachkräfte werden stärker an markt- und vertriebsorientiertes Denken herangeführt, Mitarbeiter/innen im Unternehmensservice entwickeln ein besseres Verständnis für die Potenziale, aber auch Probleme der Bewerber/innen. Insbesondere wurde die Sensibilität dafür gestärkt, dass Minijobber/innen keineswegs nur ungelernte „Helfertätigkeiten“, sondern vielfach auch qualifizierte Tätigkeiten ausüben.

Bezogen auf die Integration von Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurden von Juni 2010 bis Ende Dezember 2013 folgende Ergebnisse erzielt:

Tabelle 3: Integrationszahlen 2012/2013 im Projekt „MiniSoz“, Jobcenter Duisburg

Zeitraum	Vorschläge	Anzahl Integrationen
Juni 2010 - Dez. 2011	2.034	261
Jan. 2012 - Dez. 2012	726	146
Jan. 2013 - Dez. 2013	828	41

Pro Jahr konnten bisher durchschnittlich ca. 150 Umwandlungen realisiert werden.

Die „Umwandlungsquote“ betrug in diesem Zeitraum ca. 13%; der interne Orientierungswert (bis zu 15% aller von den Integrationsfachkräften vorgeschlagenen Minijobber/innen sollen in sv Beschäftigung vermittelt werden) konnte damit in etwa erreicht werden. Vielfach ist es jedoch nicht möglich, die Arbeitgeber vom Nutzen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu überzeugen.

Ab 2014 wird angestrebt, den Pool der Minijobber/innen, deren Stellen nicht umgewandelt wurden, stärker zur Besetzung offener Stellen zu nutzen.

Die Integration der Minijob-Börse in die Räumlichkeiten des Jobcenters Duisburg-Mitte hat sicherlich Auswirkungen auf deren Außendarstellung, weil damit die öffentlichkeits- und werbewirksame Präsenz eingeschränkt wurde. Mit dem Umzug wurde das Projekt MiniSoz in die Regelorganisation des Jobcenters integriert; die Anbindung an den UNS bleibt dabei weiterhin erhalten. Offen ist bislang, ob auch an anderen Standorten des Jobcenters weitere Minijob-Börsen mit ähnlicher Ausrichtung eingerichtet werden sollen.

1.4 „Pragmatischer Ansatz“ (Kreis Unna)

Projektziele

Das Projekt „MiniMax“ hat in erster Linie die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zum Anliegen. Von den insgesamt 135.857 abhängig Beschäftigten im Kreis Unna, gehen 24.908 ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nach. Davon sind 3.091 (12,4%) im ALG II-Bezug.⁹

Durch gezielte Ansprache der Bewerber/innen und der Arbeitgeber sollen Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Ziel ist es, durch die Unterstützung von nebenerwerbstätigen Leistungsbezieher/innen die

⁹ Quellen: „Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik.“ Stand: Ende März 2013 und „Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher.“ Stand: Ende März 2013.

Integrationszahlen zu erhöhen und, wenn möglich, eine Beendigung der Hilfebedürftigkeit zu erreichen.

Laufzeit

Seit 2011 (bis Ende 2012 zunächst als Erprobungsphase)

Zielgruppen

Angesprochen sind alle Kund/innen, die Leistungen vom Jobcenter beziehen, weil ihr Erwerbseinkommen nicht ausreichend ist; überwiegend handelt es sich dabei um Minijobber/innen, einbezogen sind aber auch Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte (Kund/innen „im Nebenerwerb“).

Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt ist in die normalen Arbeitsabläufe integriert, das heißt, es wurden kein Sonderteam gebildet und auch keine zusätzlichen Stellen eingerichtet. Einbezogen sind alle örtlichen Geschäftsstellen im Kreis Unna, wobei je nach Standort zunächst unterschiedliche Ansätze erprobt wurden.

Der bewerberorientierte Ansatz geht vom Bewerbervermittler aus; dabei werden ausgewählte Kund/innen (marktfähige Nebenverdienstler/innen) zu Informationsveranstaltungen „auf Augenhöhe“ eingeladen. Im Rahmen von Einzel- oder Gruppengesprächen werden ganz konkrete individuelle Vermittlungsvorschläge unterbreitet. Jede/r Bewerber/in erhält zudem ein Formular für den Arbeitgeber, das Hinweise auf eventuelle Fördermöglichkeiten durch das Jobcenter enthält.

Nach der Erprobungsphase (2012) wurde das Verfahren in 2013 schrittweise systematisiert. Aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung wurden zwei Teamleiter als sog. Rucksackträger benannt, deren Aufgabe im Wesentlichen darin besteht, das Projektanliegen zu befördern. Sie sollen vor allem darauf achten, dass das Projektanliegen „Integration von Nebenverdienstlern“ bzw. „Umwandlung von Minijobs“ bei allen Mitarbeiter/innen als Schwerpunktthema präsent ist und – angesichts der Vielfalt von Anforderungen – nicht im Alltagsgeschäft untergeht. Erreicht werden soll damit zudem eine Verbesserung der Kommunikation an und zwischen den einzelnen Standorten.

Erfolgskriterien und Erfolgsüberprüfung

Bei den zu erreichenden Erfolgen wird zwischen „harten“ und „weichen“ Faktoren/Kriterien unterschieden: Einerseits werden die realisierten Umwandlungszahlen überprüft, ohne dass hier von der Geschäftsführung konkrete Zielgrößen vorgegeben werden.

Andererseits wird ausdrücklich auch auf qualitative positive Effekte Wert gelegt wie: Erhöhung der Zufriedenheit der Arbeitgeber, Imageverbesserung des Jobcenters, Aktivierung der SGB II-Kund/innen.

Jobcenter-intern soll ein Umdenken bei den Mitarbeiter/innen des Jobcenters in Gang kommen. Von ihnen wird eine stärkere Ausrichtung auf den Fokus Arbeitsmarkt und eine intensivere Kooperation mit dem Arbeitgeberservice (AGS) erwartet.

Erfahrungen, Ergebnisse, Ausblick

Den Förderinstrumenten wird ein relativ hoher Stellenwert beigemessen. Eingliederungszuschüsse werden insbesondere von kleineren Unternehmen häufig als willkommener finanzieller Anreiz genutzt. Die Arbeitgeber werden ausdrücklich auf die zur Verfügung stehenden finanziellen Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht, um deren Bereitschaft zur Umwandlung zu erhöhen. In schätzungsweise einem Drittel der Umwandlungsfälle wurde eine EGZ-Förderung gewährt.

Im Jobcenter Kreis Unna werden die Integrationsergebnisse der drei Geschäftsstellen Nord, Mitte und Süd gesondert dokumentiert. Dabei werden auch Umvermittlungen zu einem anderen Arbeitgeber als erfolgreiche Vermittlung gewertet.

Bezogen auf die Integration von Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wurden in den Jahren 2012 und 2013 folgende Ergebnisse erzielt:

Tabelle 4: Integrationszahlen 2012/2013 im Projekt „MiniMax“, Kreis Unna

	Integrationen	GS Nord	GS Mitte	GS Süd
2012	377	166	104	108
2013	301	138	88	75

Das Projektanliegen wird im Jobcenter Kreis Unna auch in 2014 weiter verfolgt. Dabei soll das Vorgehen weiter systematisiert werden. Insbesondere geht es dabei um eine engere Verzahnung von Bewerber-Vermittlung und dem Arbeitgeberservice. Zudem wird die Betreuung der ausgewählten Kund/innen engmaschiger angelegt (vermehrte Einladungen, Einfordern von verstärkten Vermittlungsbemühungen, ggf. Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen etc).

Das neue Konzept beinhaltet auch Überlegungen dazu, welche Unterstützungsangebote für Minijobber/innen von Seiten des Jobcenters und den Kommunen sinnvollerweise angeboten werden können, um die Nachhaltigkeit der Integrationen zu stärken (zum Beispiel Nachbetreuung im Job, Kinderbetreuung für Eltern).

2. Ein Blick über alle vier Jobcenter-Projekte

Neben den recht unterschiedlichen Vorgehensweisen und Ergebnissen der vier Projektstandorte gibt es auch eine Reihe von gemeinsamen Erfahrungswerten, die allerdings nicht überall in gleicher Weise von den Jobcentern erfasst und dokumentiert wurden. Dies betrifft insbesondere Beobachtungen dazu, in welchen Tätigkeitsfeldern/Branchen und bei welchen Betriebstypen Umwandlungen von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besonders erfolgversprechend erscheinen und bei welchen Personengruppen Umwandlungen offenbar am ehesten zu realisieren sind.

Die in den vier Projekt-Jobcentern entweder stichprobenartig oder systematisch erhobenen Erfahrungswerte werden auch durch die Befragungen von Arbeitgebern und (ehemaligen) Minijobber/innen in der Tendenz bestätigt.

Insgesamt ergeben sich folgende Ergebnisse:

Stellenwert der Betriebsgrößen

Kleinere Betriebe sind tendenziell eher bereit, Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu übernehmen als größere Unternehmen.

Offenbar ist der Einsatz von Minijobs in größeren Unternehmen vielfach als ein personalpolitisches Flexibilisierungsinstrument organisatorisch fest eingeplant, während dagegen in kleineren Betrieben persönliche Kontakte stärker im Vordergrund stehen.

Finanzielle Anreize

Der Stellenwert von Eingliederungszuschüssen oder anderen finanziellen Anreizen wird sehr unterschiedlich eingeschätzt. Auch hier spielt die Betriebsgröße eine Rolle: Primär sind es wohl eher die Klein- und Kleinstunternehmen, die darin eine für sie wichtige Unterstützung und Entscheidungshilfe sehen.

Verteilung auf Tätigkeitsfelder resp. Branchen

In Bezug auf die Branchen, in denen Minijobs in svB umgewandelt werden konnten, gibt es deutliche Unterschiede: Mit Abstand liegt die Dienstleistungsbranche vorne (dazu zählen u.a. Reinigungsarbeiten), es folgen – mit unterschiedlicher Gewichtung je nach Jobcenter – der Handel (überwiegend Verkaufstätigkeiten), Tätigkeiten im gewerblich-technischen Bereich, im Bereich Lager und Logistik (zum Beispiel Lagerarbeiter, Möbelpacker), im Handwerk, im Hotel- und Gaststättengewerbe (Servicekräfte) sowie im Bereich Gesundheit/Soziales (z.B. als Pflegehelfer/innen).

In vielen Fällen handelt es sich hier also um Tätigkeiten, die im Niedriglohnsektor anzusiedeln sind. Entsprechend schwierig bleibt es für viele Beschäftigte, durch eigene Arbeitsleistung ein auskömmliches Einkommen zu erzielen, ohne ergänzende Transferleistungen zu beziehen.

Größe der Bedarfsgemeinschaften (BG)

Je größer die BG, desto weniger Umwandlungen werden realisiert: Kleine Bedarfsgemeinschaften (1-er und 2-er BGs) können leichter eine bedarfsdeckende Beschäftigung aufnehmen als Alleinerziehende und Paare mit Kindern. Der größte Teil der Umwandlungen konnte überall mit Single-BGs realisiert werden.

Diese werden in vielen Jobcentern auch mit Vorrang für eine (Um-)Vermittlung vorgeschlagen.

Geschlechtszugehörigkeit

Obwohl in allen Jobcentern mehr Frauen als Männer im ALG II-Bezug einen Minijob ausüben, haben mehr Männer als Frauen ihren Minijob in eine svB umgewandelt: So sind zum Beispiel in Dortmund und in Bielefeld knapp 60% der Minijobber/innen im ALG II-Bezug weiblich, der Frauenanteil bei den Umwandlungen liegt dagegen durchschnittlich nur bei etwa 40%.

Fast ein Drittel der Frauen, die ihren Minijob in svB umgewandelt haben, ist alleinerziehend. Frauen haben demnach offensichtlich mehr Schwierigkeiten bei der Umwandlung in sozialversicherungspflichtige (Vollzeit- oder Teilzeit-)Beschäftigung.

Die Gründe dafür sind vielfältig: Zu nennen sind nicht nur fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder sowie pflegebedürftige Angehörige, sondern auch ein geschlechtsbezogenes Einstellungsverhalten der Betriebe; in vielen Fällen liegt zudem eine entsprechendes, familiäres Rollenverhalten der Frauen (und ihrer Männer) selbst vor.

Alter

Die meisten Umwandlungen wurden in der Altersgruppe zwischen 25 und 50 Jahren erzielt. (ca. 70 bis 80% in den Projekten). Bis zu einem Viertel der vermittelten Personen war 50 Jahre und älter.

Resümee

Insgesamt verweisen die Projekterfahrungen und -ergebnisse darauf, dass die Aktivitäten der Jobcenter zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einen erkennbaren „Mehrwert“ erbringen, von dem alle Beteiligten (Jobcenter, Arbeitgeber und Beschäftigte) profitieren können. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich unbedingt, die von den Jobcentern praktizierten Konzepte und Ansätze weiter zu entwickeln und zu verstetigen.

Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen enthalten Hinweise darauf, was zu beachten ist, damit für alle Akteure eine win-win-Situation entsteht und damit die Projekte eine möglichst große Streuwirkung entfalten können.

3. Handlungsempfehlungen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die Handlungsempfehlungen geben vor dem Hintergrund der Erfahrungen aus den vier Projekt-Jobcentern Anregungen für andere Jobcenter, die ähnliche Aktivitäten planen (oder bereits durchführen). Dabei ist zu betonen, dass es keinen „Königsweg“ gibt: Jedes Jobcenter ist unterschiedlich und muss seinen eigenen Weg finden, der zu seiner Größe, Struktur und Organisation, zum regionalen Umfeld und nicht zuletzt zur aktuellen Arbeitsmarktsituation etc. am besten passt. Im Folgenden geht es daher vor allem darum, die Handlungsoptionen aufzuzeigen, die sich in der Praxis als zentrale Gestaltungsfelder herauskristallisiert haben.

Strategische Vorab-Entscheidungen

Im Vorfeld der Aktivitäten zur Umwandlung von Minijobs in svB stehen einige strategische Entscheidungen an, um die Rahmenbedingungen des Projekts abzustecken.

1. Festlegung der Ziele und Zielgruppen

Festlegung von Zielen:

Welche konkreten Ziele sollen erreicht werden: Geht es in erster Linie um die Umwandlung von Minijob-*Stellen* in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder steht die (Um-)Vermittlung von *Minijobber/innen* (ggf. auch zu anderen Arbeitgebern) im Vordergrund? Soll das Projekt vorrangig zur Erreichung der lokal vereinbarten Zielgrößen beitragen (wie: Verbesserung der Integrationsquote, Verringerung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit, Vermeidung von langfristigem Leistungsbezug) oder verfolgt das Projektvorhaben auch andere, ergänzende Ziele? Welche Prioritäten werden dabei gesetzt? Was soll vorrangig erreicht werden?

Festlegung von Zielgruppen:

Wer soll angesprochen bzw. aktiviert werden? Geht es ausschließlich um „geringfügig Beschäftigte“ im ALG II-Bezug (Minijobber/innen) oder werden auch andere „Kunden im Nebenverdienst“ einbezogen, die aufstockende Leistungen vom Jobcenter erhalten (Teilzeitbeschäftigte, Midi-Jobber/innen, Selbständige)? Stehen Einzelpersonen oder ganze Bedarfsgemeinschaften im Fokus? Werden gezielt nur solche Kund/innen ausgewählt, die nach Aktenlage bzw. aktueller Einschätzung besonders gute Vermittlungschancen haben? Welche Gruppe lohnt – auch aus quantitativer Sicht – ins Visier genommen zu werden?

Festlegung von möglichen lokalen Kooperationspartnern:

Sollen weitere, externe Partner mit ins Boot geholt werden? Vorteile einer solchen Vorgehensweise liegen im Wesentlichen in einer Erhöhung der öffentlichen Aufmerksamkeit und Unterstützung auf dem regionalen Arbeitsmarkt für das Projektanliegen

(Multiplikator-Effekt). Für eine regionale Kooperation kommen zum Beispiel in Frage: Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer/innen, Kammern, Wirtschaftsförderung, kommunale Behörden, ggf. auch Bildungsträger und Vereine...

Besonderes Augenmerk muss dabei den Eigeninteressen der unterschiedlichen Akteure gelten, um diese in das Projekt einzubinden und für das gemeinsame Anliegen gewinnbringend einzusetzen.

2. Festlegung von Erfolgskriterien

Von der Definition der gesetzten Ziele hängt auch ab, welche kurz- und langfristigen Wirkungen damit erreicht werden sollen (und können). Die definierten Projekterfolge können daher sehr unterschiedlich sein: Sie lassen sich in den Fällen relativ leicht quantifizieren und messen, wo es sich um die Erreichung festgelegter Zielgrößen handelt (Erhöhung der Integrationsquoten resp. -zahlen, Einsparung von Leistungen o.ä.).

Die Erfahrungen der Jobcenter zeigen allerdings, dass sich längerfristige Erfolge nicht (nur) an den im engeren Sinne „zählbaren“ Erfolgen bemessen lassen. Um nachhaltige Wirkungen zu erzielen, geht es vielmehr auch um eher qualitative Erfolgskriterien wie: Intensivierung der Kontaktpflege mit lokalen Unternehmen, Erhöhung der Kundenzufriedenheit, Aktivierung und Motivierung der SGB II-Kund/innen, „Imageverbesserung“ des Jobcenters als einer regionalen Dienstleistungsagentur, Sensibilisierung der Öffentlichkeit etc.

Solche Erfolge lassen sich nicht in exakten Kennziffern darstellen, sondern nur in Schätzwerten, die allerdings sowohl jobcenter-intern als auch -extern kommuniziert werden müssen.

Erkennbar positive Effekte – für alle Beteiligten – ergeben sich schon allein daraus, dass der Blick auf die Potenziale der Minijobber/innen im ALG II-Bezug geschärft wird; sie werden als „ganze Personen“ gesehen, intensiver betreut und sie werden als arbeitsmarktnahe Bewerber/innen wahrgenommen, die relativ gute Vermittlungschancen haben. Damit verändern sich vielfach auch die Selbstwahrnehmung der Minijobber/innen und die Wertschätzung der Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten als „vollwertige“ Arbeitskräfte. Die erleichterte und verstetigte Kontaktaufnahme zu den Unternehmen eröffnet den Jobcentern zudem eine zusätzliche Chance, von ihnen als wichtiger Arbeitsmarktakteur betrachtet zu werden.

3. Aufbau von Projektstrukturen

Hier geht es zum einen um die Dauer der Umwandlungsaktivitäten und zum anderen um die organisatorische Ansiedlung innerhalb des Jobcenters.

Im Vorfeld der Aktivitäten zur Umwandlung von Minijobs ist zu entscheiden, ob das „Projekt“ projektförmig im engeren Sinne, also von einem eigenständigen Projektteam, bearbeitet werden soll oder ob es in den Regelbetrieb integriert werden soll, so dass alle Mitarbeiter/innen angesprochen sind, die in der Arbeitsvermittlung tätig

sind. Beide Alternativen haben gewisse Vor- und Nachteile. So verringert sich mit der Konzentration auf ein Team die Gefahr, dass das Anliegen und der Ansatz im Alltagsbetrieb untergehen; der Blick auf die Zielgruppe wird auf diese Weise geschärft, die Beratungskompetenzen werden verbessert.

Komplementär dazu kann die Spezialisierung im Projektteam allerdings auch dazu führen, dass bei den anderen Vermittler/innen die Umwandlung von Minijobs aus dem Fokus gerät, weil sie das Thema beim „Spezialistenteam“ gut aufgehoben sehen. Hier gilt es, die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter/innen immer wieder darauf zu lenken, dass die Befassung mit Kund/innen in Minijobs einen Hebel für das Kerngeschäft des gesamten Jobcenters darstellt: eine möglichst dauerhafte Integration in „gute Arbeit“.

Des Weiteren muss darüber entschieden werden, ob das Projekt auf Zeit oder auf Dauer ausgelegt sein soll. Nach den bisherigen Erfahrungen bietet sich an, zunächst eine definierte Projektdauer anzusetzen, die als Experimentierphase genutzt werden kann. Sofern sich das gewählte Vorgehen und die Strukturen bewähren, kann dann immer wieder entschieden werden, ob und wie lange man das Projekt fortsetzt bzw. nach einer gewissen Zeit wieder neu auflegt, wenn sich abzeichnet, dass ausreichend viele Bewerber/innen über Potenziale für eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung verfügen. Eine derartige „zyklische“ Befassung mit dem Thema „Umwandlung von Minijobs“ entwickelt erfahrungsgemäß eine eigene Dynamik.

Und schließlich ist vorab zu klären, wo das Projekt am besten anzusiedeln ist: beim Arbeitgeberservice (eher stellenbezogen, arbeitgeberorientiert) oder bei den Integrationsfachkräften (eher personenbezogen, bewerberorientiert). Beide Varianten werden mit guten Erfolgen praktiziert, nicht zuletzt deshalb, weil sich die Aufgaben beider Bereiche im Projektteam ein Stück weit bündeln.

Umsetzungsempfehlungen

4. Interne Kooperationsstrukturen

Gleichgültig wie das Projekt „Umwandlung“ organisiert ist – faktisch ist immer das *gesamte* Jobcenter in das Vorhaben involviert. Das scheint dort evident, wo das Projekt als Daueraufgabe in den Regelbetrieb integriert ist, trifft aber auch und gerade für solche Aktivitäten zu, die im engeren Sinne projektförmig – also durch ein eigenes Projektteam – durchgeführt werden. Hier vor allem ergeben sich neue Schnittstellen, die zu regeln sind:

Von hoher Bedeutung sind gerade im Kontext dieses Projekts die enge Kooperation und kontinuierliche Abstimmungsprozesse zwischen dem Arbeitgeber-/Unternehmerservice und den Arbeitsvermittler/innen/Integrationsfachkräften, um sich wechselseitig über die aktuelle Situation der Stellenangebote und die Potenziale geeigneter Minijobber/innen im ALG II-Bezug in Kenntnis zu setzen.

Als zentral erweist sich zudem das Zusammenspiel zwischen den Hauptbetreuer/innen und dem Projektteam, das für eine gewisse Zeit die Bewerber/innen in die (Neben-)Betreuung übernimmt. Zu klären ist hier zunächst, mit welchen Befugnissen die (Neben-)Betreuer/innen ausgestattet sind (wer schließt die Eingliederungsvereinbarungen ab, wer entscheidet über Unterstützungsangebote sowie ggf. über Sanktionierungen?).

Als ganz zentral stellte sich darüber hinaus in allen Projekt-Jobcentern die Frage heraus, wem die realisierten Erfolge zugeschrieben werden. Um an dieser Stelle Konkurrenzsituationen und die Entstehung von „Erfolgsneid“ zu verhindern, sollten die erreichten Resultate (Integrationszahlen, eingesparte Mittel, Erhöhung der Kundenzufriedenheit...) nicht – oder nicht nur – dem Konto des Projektteams zugute kommen, sondern den Arbeitsvermittler/innen, die für die Hauptbetreuung zuständig sind.

Des Weiteren geht es um eine Regelung der Übergabemodalitäten und die Festlegung der Kriterien, zu denen die Vorauswahl „geeigneter“ Bewerber/innen erfolgt: So kann entschieden werden, alle Neukund/innen mit Minijob zu einem Informationsgespräch einzuladen. Hier kann man sich auf „vermittlungsstarke“ Kund/innen konzentrieren, von denen man meint, dass sie besonders erfolgversprechende Voraussetzungen mitbringen („wer arbeitet, kann auch mehr arbeiten...“) oder spezielle Zielgruppen auswählen wie z. B. Alleinerziehende oder auch Bedarfsgemeinschaften, bei denen nicht viel dazu fehlt, ihre Hilfebedürftigkeit zu beenden etc.. Als ausgesprochen kontraproduktiv erweist es sich dagegen, wenn dem Projektteam „schwierige“ Kund/innen mit Vermittlungshemmnissen übermittelt werden, um diese „auf Trab zu bringen“.

5. Jobcenter-interne Gelingensfaktoren: Kommunikation, Informationsfluss, Transparenz

Erfolgreiche und dauerhafte Umwandlungsaktivitäten von MJ in svB sind nur möglich, wenn sie als ein Gemeinschaftsprojekt aller Mitarbeiter/innen verstanden werden. Anliegen und Stellenwert des Umwandlungsprojekts müssen daher allen Beschäftigten präsent sein – beim Arbeitgeberservice ebenso wie bei den Fallmanager/innen und Integrationsfachkräften sowie in den Leistungsabteilungen.

Dabei genügt erfahrungsgemäß nicht eine einmalige Bekanntmachung, sondern es muss immer wieder deutlich gemacht werden, mit welcher Zielsetzung solche Umwandlungen betrieben werden sollen und dass die Aktivitäten zur Umwandlung von MJ in svB für *alle* Beschäftigten des Jobcenters von Vorteil sind (win-win-Situation durch die Verbesserung der Zielerreichung). Dies erfordert den Aufbau und die Pflege entsprechender Kommunikationsstrukturen und eine „Kultur der Zusammenarbeit“.

Hier sind vor allem die Führungskräfte – auf allen Hierarchieebenen – gefragt. Deren Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die Informationen zuverlässig und kontinuier-

lich bei den Beschäftigten ankommen und dass – auch abteilungsübergreifend – ein regelmäßiger Informations- und Erfahrungsaustausch stattfindet. Zu bedenken ist hierbei auch, dass das „Umwandlungsprojekt“ meist eines von mehreren Projekten ist, die im Jobcenter zeitgleich nebeneinander – oder nacheinander – bearbeitet werden. Deshalb gilt es, Überschneidungen zwischen den Projektzielen sowie Konkurrenz um Kunden (bzw. deren erfolgreiche Integration) möglichst zu vermeiden und für größtmögliche Transparenz zu sorgen.

Als besonders wichtig erweist sich, dass auch „komplexere Botschaften“ entsprechend kommuniziert (und verstanden) werden. Ein Beispiel: Vielfach erhob sich die Frage, ob es denn opportun bzw. legitim sei, Kund/innen auch in Minijobs hinein zu vermitteln, obwohl das Projekt doch unter dem Titel „Umwandlung von MJ in svB“ stehe...

6. Beteiligung der Mitarbeiter/innen

Die Umwandlungsprojekte leben vom Engagement des damit befassten Personals. Eine der zentralen Voraussetzungen für das Gelingen des Projektvorhabens ist sicherlich die innere Überzeugung der Beschäftigten, dass sich die Anstrengung tatsächlich lohnt.

Angesichts der allgemeinen Belastungssituation in den Jobcentern droht das Anliegen allerdings oft im Alltagsgeschäft unterzugehen; es ist daher erforderlich, das Interesse der Mitarbeiter/innen an dieser Thematik immer wieder neu zu wecken. Dies kann in den turnusmäßigen Teamsitzungen ebenso geschehen wie über interne Mails oder andere Medien, die geeignet sind, die Aufmerksamkeit zu stärken.

Für viele Mitarbeiter/innen, insbesondere Arbeitsvermittler/innen / Integrationsfachkräfte, beinhaltet das Projekt ein Umdenken: Die Anforderung, Umwandlungen konzentriert angehen zu können und die Arbeitgeber gezielt ansprechen zu können und bei ihnen sozialversicherungspflichtige Stellen einzuwerben, erfordert eine stärker „vertriebsorientierte“ Sichtweise. Zugleich müssen sie in der Lage sein, die Potenziale der Minijobber/innen zu erkennen, das heißt vor allem: Selbst zu sehen, dass es sich bei Minijobs keineswegs nur um Aushilfstätigkeiten handelt, sondern durchaus auch um qualifizierte Tätigkeiten, die den Aufbau von „Aufstiegsketten“ ermöglichen. Dies spricht zum einen für eine interdisziplinäre Zusammensetzung des Teams. Zum anderen kann eine gezielte Qualifizierung mit hohen Praxisanteilen zur Beschäftigungspolitik in Unternehmen für die Vermittlung hilfreich sein. Nicht zuletzt kann die Umwandlungstätigkeit auch eine Entwicklungsperspektive für „vertriebsstarke“ Arbeitsvermittler/innen darstellen.

Eine wichtige Rolle spielt darüber hinaus der Betreuungsschlüssel: Auf der einen Seite versteht es sich von selbst, dass sich die Integrationschancen der Minijobber/innen deutlich erhöhen, wenn den zuständigen Mitarbeiter/innen genügend Zeit für eine intensive Beratungs- und Betreuungsarbeit eingeräumt wird. Auf der anderen

Seite kann bereits eine „engere Kontaktdichte“ in vielen Fällen dafür sorgen, dass sich Kund/innen aus der Grundsicherung abmelden.

7. Sicherung von Nachhaltigkeit der Projekterfolge

Allen Jobcentern muss daran gelegen sein, dass die MJ in ein möglichst stabiles – dauerhaftes und existenzsicherndes – Beschäftigungsverhältnis einmünden (Vermeidung von „Drehtüren-Effekten“). Die Sicherung von Nachhaltigkeit hat daher in den letzten Jahren eine zunehmende Bedeutung erlangt; auch in den Zielvereinbarungen zwischen Jobcentern und Arbeitsagentur resp. Kommunen wird mittlerweile der „Nachhaltigkeit von Integrationen“ ein erheblicher Stellenwert beigemessen.

Allerdings sind die aktiven Einfluss- und Überwachungsmöglichkeiten der JC hier begrenzt. Erfahrungsgemäß fehlt es den Jobcentern an der (Personal-)Kapazität, um längerfristig nachhalten zu können, wie sich die Arbeitsbedingungen in der svB tatsächlich gestalten; auch die Dauer des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses wird nur dann systematisch überprüft, wenn finanzielle Unterstützung gewährt wurde (Nachbeschäftigungspflicht). Gerade deshalb sollten verstärkt Bemühungen unternommen werden, bereits *im Umwandlungsprozess* auf die Qualität der Arbeitsplätze zu achten, soweit dies im Verantwortungsbereich der Jobcenter liegt.

Von Seiten der Jobcenter kann und sollte vor allem ins Visier genommen werden, ob es sich bei den angebotenen Stellen um Arbeitsplätze handelt, bei denen Arbeitsbedingungen und Entgelt in einem angemessenen Verhältnis stehen (Vermeidung bzw. Bekämpfung von Lohndumping), ob es Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten gibt und nicht zuletzt, wie dauerhaft das Beschäftigungsverhältnis in Aussicht gestellt wird.

Im Zweifelsfall können hier auch gezielte Unterstützungsmaßnahmen – für Unternehmen und für Beschäftigte – angeboten werden, um den Einstieg zu erleichtern und die Beschäftigung zu stabilisieren (z. B. Jobcoaching, Nachbetreuung, Beratung über die Leistungen, die den Kunden „nach Hartz IV“ zustehen...)

8. Ansprache von Arbeitgebern

Generell lässt sich hier zunächst konstatieren: Ein Patentrezept für erfolgreiche Arbeitgeberansprachen gibt es nicht! Dafür differieren die Unternehmensinteressen je nach Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Personaleinsatzstrategien, Unternehmensphilosophien sowie die Tätigkeitsbereiche, in denen Minijobber/innen beschäftigt werden, viel zu stark.

Dennoch lassen sich einige grundlegende Erfahrungswerte festhalten:

- Die Erfahrungen haben gezeigt, dass Klein- und Kleinstbetriebe eher für Umwandlungen aufgeschlossen sind als größere Unternehmen, bei denen für be-

stimmte Aufgaben die Beschäftigungsform „Minijob“ fest im betrieblichen Beschäftigungskonzept verankert ist.

- Als erfolgreich erweist sich in vielen Fällen, den Blick der Arbeitgeber auf die besonderen Potenziale ihrer Minijobber/innen, ihre oft bereits langjährigen Berufs- und Betriebserfahrungen, zu lenken und ihnen nahezulegen, frei werdende „reguläre“ Stellen – sozusagen im „Aufrückverfahren“ – vorrangig an ihre geringfügig Beschäftigten zu vergeben.
- Unternehmen wollen mit guten Argumenten von der Sinnhaftigkeit einer Umwandlung von Minijobs in svB überzeugt werden („Vorteilsübersetzung“). Vorteile einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind aus ihrer Sicht vor allem die Mitarbeiterbindung an ihren Betrieb, eine höhere Verlässlichkeit, bessere Arbeitseinsatzmöglichkeiten sowie Motivation und Leistungsstärke ihrer Beschäftigten.
- Viele Unternehmen agieren in einer arbeitsrechtlichen Grauzone; Minijobber/innen werden vielfach als „Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse“ behandelt. In diesen Fällen gehört eine Aufklärung über Arbeitnehmerrechte und Arbeitgeberpflichten zu den unerlässlichen Aufgaben der Jobcenter.
- Finanzielle Anreize können vor allem bei kleineren Betrieben die Übernahmewahrscheinlichkeit erhöhen. Zum Einsatz kommen sowohl einmalige Umwandlungsprämien¹⁰ als auch mehrmonatige Eingliederungszuschüsse (EGZ) zum Ausgleich „individueller Minderleistungen“. Als positive Wirkung lässt sich für beide Anreizformen feststellen, dass die Beschäftigungsdauer im Durchschnitt höher ist als ohne eine Förderung. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr der Mitnahmeeffekte; es müssen daher auch Vorkehrungen getroffen werden, um das Aufkommen einer „Subventionsmentalität“ zu verhindern.
- Unternehmenskontakte sollten möglichst längerfristig angelegt sein. Im Umgang mit den Unternehmen muss daher so viel Kontinuität wie möglich gewährleistet werden. Die Sicherung von Verlässlichkeit und möglichst feste Ansprechpartner/innen (keine „Hotline-Mentalität“) befestigen das Vertrauen zum Jobcenter. Wo dies aus Personaleinsatzgründen nicht zu gewährleisten ist, muss umso mehr Wert auf eine intakte interne Informationsübermittlung gelegt werden.

¹⁰ Der Einsatz von Umwandlungsprämien ist allerdings umstritten: Mit Mail vom 4.2.2014 hat die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen alle Jobcenter darüber informiert, dass nach ihrer Rechtsauffassung „die Gewährung einer Umwandlungsprämie im Rahmen des § 16f SGB II ausgeschlossen (ist), da es sich hierbei um ein Prämienmodell an Arbeitgeber handelt, welches unabhängig von den Voraussetzungen des Bewerbers gewährt wird.“

9. Ansprache von/Umgang mit Minijobber/innen im ALG II-Bezug

Die Umwandlung einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung hängt ganz wesentlich von der Bereitschaft der Betroffenen ab, einer Arbeitszeitverlängerung zuzustimmen, die eventuell auch mit einem Tätigkeits- und/oder Arbeitgeberwechsel verbunden sein kann: „Man kann nur etwas bewirken, wenn der Kunde mitwirkt!“

Im Vordergrund der Bemühungen steht daher die Überzeugungsarbeit: Die Kund/innen müssen sehr genau wissen, welche Vorteile sie davon haben, wenn sie in die Lage versetzt werden, ein auskömmliches Einkommen zu erwerben, um für sich (und ihre Familie) selbst zu sorgen und von den Leistungen der Grundsicherung möglichst unabhängig zu werden. Die „Vorteilsübersetzung“ für Minijobber/innen im ALG II-Bezug sollte daher in erster Linie darauf abheben, den Nutzen einer Umwandlung gegenüber den möglichen Risiken und Nachteilen eines weiteren Verbleibs im Minijob hervorzuheben.

Erfahrungsgemäß eignen sich dafür eher Einzelgespräche als Gruppengespräche mit den Kund/innen, weil im persönlichen Gespräch eher auf die besondere – auch familiäre – Situation, berufliche Vorerfahrungen, besondere Lebenslagen, eventuelle Vorbehalte, Ängste sowie auf Unterstützungsmöglichkeiten durch das Jobcenter eingegangen werden kann.

Zu beachten ist hier, dass Minijobs für Frauen oft – sei es als „Zuverdienst“ zum Einkommen des Mannes, sei es als einzige Einkommensquelle einer alleinerziehenden Mutter – eine andere Funktion haben als für Männer. Für sie sind daher oft andere, „frauenspezifische“ Ansprachen und entsprechende Unterstützungsangebote sinnvoller als für Männer.

Als Unterstützungshilfen können zum Beispiel Angebote zur Kinderbetreuung, Mobilitätshilfen, Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen thematisiert werden.

Als ergänzende Maßnahmen stehen bei fast allen Jobcentern sog. Überprüfungsseminare im Programm (Maßnahmen nach §45 SGB III), deren Funktion im Wesentlichen darin besteht, über eine Anwesenheitskontrolle festzustellen, ob im Einzelfall tatsächlich einer „geringfügigen“ Beschäftigung nachgegangen wird oder ob hier Leistungsmissbrauch zu vermuten ist.

Für alle Kund/innen ist von hoher Bedeutung, über ihre Rechte als Arbeitnehmer/innen ebenso wie über ihre (Mitwirkungs-)Pflichten als ALG II-Bezieher/innen informiert zu werden und in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt zu werden. Zugleich muss ihnen deutlich gemacht werden, dass auch das Jobcenter bestimmte Anforderungen an die Kund/innen stellt, sich aktiv um existenzsichernde Arbeit zu bemühen.

Ausdrücklich hervorzuheben ist an dieser Stelle, dass erfahrungsgemäß das Prinzip Freiwilligkeit einer Drohung mit Sanktionen auf längere Sicht deutlich überlegen ist.

10. Außendarstellung, Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die Umwandlungsaktivitäten der Jobcenter. Ihre Funktion besteht vor allem darin, durch gezielte Aktionen eine breitere Öffentlichkeit auf das Anliegen aufmerksam zu machen; sie kann sowohl zu Werbezwecken als auch zur Information und Aufklärung eingesetzt werden.

Der erwartbare Nutzen solcher Kampagnen besteht vor allem darin, die Außendarstellung des Projekts und des Jobcenters insgesamt zu verbessern: Öffentlichkeitswirksame Aktivitäten tragen zur besseren Wahrnehmung und zur Profilschärfung des gesamten Jobcenters bei, indem es sich als leistungsfähiges und kundenorientiertes Unternehmen präsentiert.

Von daher sind in der Regel keine unmittelbaren – sicht- und zählbaren – Effekte zu erwarten, sondern es werden eher indirekte Wirkungen erzielt: Hier geht es um eine allgemeine Sensibilisierung für das Anliegen „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ (Vorteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für die Betroffenen selbst, für Arbeitgeber sowie für die Gesellschaft insgesamt durch Stabilisierung der Sozialversicherung).

Darüber hinaus leistet Öffentlichkeitsarbeit einen Beitrag zur Aufklärung – zum Beispiel über die arbeitsrechtlichen Grundlagen von Minijobs – indem einschlägige Missverständnisse bzw. die gängigen Missbrauchstatbestände öffentlich thematisiert werden.

Als Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit kommen regelmäßige Pressemitteilungen, Medienkampagnen (Berichterstattung in Radio, TV, Internet) ebenso in Frage wie gezielte Aktionen an die Adresse der Arbeitgeber (Informationsveranstaltungen, Mailing- oder Anschreibaktionen) sowie Flyer oder Broschüren für interessierte Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen. Solche Aktionen erleichtern nicht zuletzt auch die direkte, persönliche Kontaktaufnahme zu Unternehmen.

Anhang

Zusammenfassung der Befragungsergebnisse von (ehemaligen) Minijobber/innen und Unternehmen, die einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt haben

Im Folgenden werden die zentralen Befragungsergebnisse von aktuellen¹¹ und ehemaligen¹² Minijobber/innen sowie Unternehmen¹³, die einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt haben, dargestellt.¹⁴ Der Zugang zu allen Befragten wurde über die Jobcenter Bielefeld, Dortmund, Duisburg und Kreis Unna hergestellt.

Gründe für einen Minijob

Gut jede/r zweite Minijobber/in im ALG II-Bezug gibt an, einen Minijob angenommen zu haben, weil sie/er keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden hat. Rund 40% verbinden mit der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung die Hoffnung auf einen beruflichen Wiedereinstieg. Für diese ALG II-Bezieher/innen ist der Minijob somit die „zweitbeste“ Alternative, mit der sie eine Chance auf einen (Wieder-)Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt verbinden. Mehr als ein Drittel nennt den Zuverdienst als Grund.

Unternehmen nennen als ersten Grund für ihre Einstellung auf Minijobbasis, das ihr Personalbedarf nur den Umfang eines Minijobs umfasste. Der Minijob als Testphase spielt dagegen eine deutlich untergeordnete Rolle (22%) und noch mehr das wirtschaftliche Argument, dass der Minijob für das Unternehmen die günstigste Beschäftigungsform war (5%).

Rahmenbedingungen im Minijob

Bezüglich der Tätigkeiten, die von ALG-II-Bezieher/innen im Minijob durchgeführt werden, zeigt sich eine geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt. Bei den Frauen überwiegen Tätigkeiten wie Verkaufen/Kassieren (30%), Reinigen (19%),

¹¹ Es wurden 185 aktuelle Minijobber/innen im ALG II-Bezug standardisiert schriftlich befragt.

¹² Es wurden 100 ehemalige Minijobber/innen im ALG II-Bezug, die aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, standardisiert telefonisch befragt. Ergänzend wurden 22 vertiefende Interviews durchgeführt.

¹³ Es wurden 113 Unternehmen standardisiert telefonisch befragt sowie 23 vertiefende Interviews ergänzend durchgeführt.

¹⁴ Im Rahmen der Befragungen wurden einige Aspekte sowohl aus Sicht der (ehemaligen) Minijobber/innen als auch der Unternehmen abgefragt. Abweichungen können aufgrund der unterschiedlichen Zusammensetzung der Befragten und der unterschiedlichen Sichtweisen zustande kommen. Im Folgenden beziehen wir uns zur Vereinfachung immer nur auf ein Ergebnis.

Speisen zubereiten und Bewirten (17%). Männer üben vor allem folgende Tätigkeiten aus: sie fahren, packen und stellen Güter zu (27%), reparieren (15%) und bauen/montieren (15%). Insgesamt sind Minijobber/innen im ALG II-Bezug damit in erster Linie in Branchen tätig, die dem Niedriglohnsektor zugerechnet werden können.

Dabei beträgt der zeitliche Umfang der Tätigkeit bei fast jeder/jedem zweiten Minijobber/in entweder 15 oder mehr als 15 Stunden pro Woche. Hinter dem Minijob steht also häufig eine Teilzeitbeschäftigung im „gängigen“ Umfang. Dabei stehen bei rund vier von fünf Minijobber/innen flexible Arbeitszeiten auf der Tagesordnung; rund jede/r Fünfte arbeitet „auf Abruf“.

Das Entgelt liegt i. d. R. unter dem aktuell diskutierten Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde. Bei den Minijobber/innen, die fahren/packen/zustellen erhalten 94% ein Stundenentgelt unter 8,50 €, beim Verkaufen/Kassieren sind es 88% und beim Bewirten/Speisen zubereiten 84%.

Der flexible Arbeitseinsatz, der hohe Anteil von Beschäftigung für weniger als 8,50 € pro Stunde sowie die häufige Missachtung gesetzlicher Vorgaben wie z. B. der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub weisen darauf hin, dass hinter dem o. g. Argument der Unternehmen, sie hätten lediglich einen begrenzten Personalbedarf, offenbar auch ein wirtschaftliches Kalkül steht, wenn sie sich dazu entscheiden, Minijobber/innen beschäftigen.

Zum Umwandlungsprozess

Minijobber/innen, deren Job in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden konnte, bekräftigen, dass sie schon vorher mehr arbeiten wollten (75%). Für drei von fünf war das höhere Einkommen Grund für die Aufstockung ihrer Arbeitszeit. Die bessere Absicherung im Alter spielt ebenfalls eine Rolle, wenn auch eine untergeordnete. Aber auch die weichen Faktoren, wie eine Steigerung des Selbstwertgefühls sowie die Vorbildfunktion für die Familie spielen in der Vorteilsübersetzung für sie eine Rolle. Auf Seiten der Unternehmen wird erneut am häufigsten auf den Personalbedarf verwiesen (83%). Die Bindung eingearbeiteter, guter Mitarbeiter/innen spielt ebenfalls – wenn auch nachrangig – eine wichtige Rolle.

Obwohl der Anstoß zur Umwandlung nahezu immer vom Jobcenter ausging, sehen sich sowohl die ehemaligen Minijobber/innen als auch die Unternehmen überwiegend als die handelnden Akteure im Umwandlungsprozess: Sie handeln die neuen Konditionen der Beschäftigung aus. Positive Rückmeldungen bezüglich der Dienstleistung der Jobcenter beziehen sich auf beiden Seiten (Arbeitgeber wie Arbeitnehmer) insbesondere auf eine unkomplizierte, reibungslose und schnelle Abwicklung sowie eine freundliche/persönliche Unterstützung und Beratung. Auf Arbeitgeberseite kommt die finanzielle Unterstützung hinzu, die vor allem für Klein- und Kleinstbetriebe für den Schritt in Richtung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Bedeutung ist.

In der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

Jede/r zweite Minijobber/in im ALG II-Bezug arbeitet nach der Umwandlung Vollzeit¹⁵ und geht somit einen wichtigen Schritt in Richtung eines eigenständigen existenzsichernden Einkommens. Dabei gab es auch in solchen Tätigkeiten Umwandlungen in Vollzeit, bei denen die Unternehmen i. d. R. auf die wirtschaftliche Notwendigkeit eines hoch flexiblen Personaleinsatzes verweisen. So wurden im Bereich Verkaufen/Kassieren 50% der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigungen umgewandelt, im Bereich Reinigen 30% und Bereich Bewirten/Speisen Zubereiten 21%.

Bei mehr als der Hälfte der Umwandlungen wurde die bisherige Tätigkeit beibehalten – also „nur“ in einem höheren Stundenvolumen ausgeübt. Werden Zusatzaufgaben oder gar eine andere Tätigkeit übernommen, dann kann diese i. d. R. als höherwertig angesehen werden.

Bei drei Viertel der ehemaligen Minijobber/innen steigt nach der Umwandlung das Entgelt pro Stunde, obwohl sie die gleiche Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber ausüben. Hier reicht der Statuswechsel vom Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, um die Entgeltkonditionen neu zu regeln. Eine anforderungsbezogene (Neu-)Bewertung der Tätigkeit spielt in diesen Fällen offensichtlich keine Rolle. Bezogen auf die absolute Höhe der Stundenentgelte heißt das: Während vor dem Umwandlung 75% der Beschäftigten ein Stundenentgelt unter 8,50 Euro hatten, sind es nach der Umwandlung „nur“ noch 32%.

¹⁵ Als Vollzeit werden Arbeitszeiten ≥ 35 Stunden/Woche gezählt.



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

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

nrw.landerfairenarbeit.de
www.mais.nrw.de

