

„Minijob? – Machen Sie mehr draus“: Projekt „Joboption“ wirbt bei geringfügig Beschäftigten und Unternehmen für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse

Das Minijob-Modell sei weder für Beschäftigte noch für deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber langfristig ein Gewinn, sagt Viveka Ansorge, Leiterin des Bundesprojekts „Joboption“. „Joboption“ weist Frauen und Männern Wege aus dem Minijob und berät Unternehmen, wie sie bislang ungenutzte Potenziale ihrer geringfügig Beschäftigten entwickeln und die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigen können.

Es sind vor allem Frauen, die in Minijobs tätig sind. Rund die Hälfte arbeitet unter ihrem Qualifikationsniveau, obwohl mehr als 80 Prozent von ihnen eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Doch ihr über die aktuellen Aufgaben hinausgehendes Wissen und ihre Potenziale bleiben Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in vielen Fällen verborgen. Wir machen auf die Chancen aufmerksam, die darin liegen, bereits eingearbeitete geringfügig Beschäftigte in die Personalentwicklung einzubeziehen, sie zu fördern und dann umfangreicher, sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Öfter als gedacht, finden Unternehmen die benötigten Fachkräfte im eigenen Haus, sagt Viveka Ansorge, Leiterin des Projekts Joboption in Berlin. Mit Joboption sprechen die Fachleute der Zukunft im Zentrum GmbH sowie der Wert.Arbeit GmbH sowohl Minijobberinnen und -jobber als auch Verantwortliche in Unternehmen an und bieten ihnen kostenfreie Beratung.

Das Projekt wird im Rahmen der Bundesinitiative Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft gefördert und aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF) und der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen finanziert. Entwickelt wurde das Programm gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Das insgesamt dreijährige Projekt ging 2013 ins zweite Jahr und unsere Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit beginnt, erste Früchte zu tragen, berichtet Viveka Ansorge. Es sei jedoch noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten, denn sowohl die geringfügig Beschäftigten als auch viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben zunächst nachvollziehbare Gründe dafür, an Minijobs festzuhalten.

Der Minijob aus Sicht der Beschäftigten

Aus Sicht der Beschäftigten scheinen sich Minijobs zu lohnen, denn am Ende des Monats haben sie mehr Geld in der Tasche, als wenn sie dieselbe Tätigkeit in gleichem Umfang sozialversicherungspflichtig ausübten, sagt Viveka Ansorge. Von den Personen, die nach einer Familienzeit von drei oder mehr Jahren wieder in den Beruf einsteigen, nähmen immerhin 14 Prozent einen Minijob auf: „Den Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern kommen die geringe Stundenzahl und eine oft hohe Flexibilität entgegen.“

Diesen Vorteilen stehen beachtliche Nachteile und Risiken gegenüber. Viveka Ansorge sagt: Über einen Minijob können sich die Beschäftigten nicht kranken- und pflegeversichern lassen, sind nicht arbeitslosenversichert und sie erwerben sehr geringe Rentenansprüche. Wer 45 Jahre lang ausschließlich einem Minijob nachging, bekommt eine Rente von 140 Euro pro Monat.

Aus Gesprächen weiß Viveka Ansorge, dass es vor allem zwei Aspekte sind, die die Frauen (und Männer) zum Nachdenken bringen:

Ziel: finanzielle Unabhängigkeit

Viele wünschen sich mehr Unabhängigkeit vom Lebenspartner (und der Lebenspartnerin) bzw. von Transferleistungen und sagen, dass ihre Töchter (und Söhne) ihre Existenz später eigenständig sichern können sollten. Für dieses Lebensmodell möchten sie – vor allem für ihre Kinder – ein gutes Vorbild sein. Alleine mit einem Minijob geht das aber nicht.

Ziel: berufliche Qualifikationen nutzen

Besonders die Gruppe der unterqualifiziert Beschäftigten frage sich, wie sich ihre Berufstätigkeit in den wahrscheinlich 15 oder 20 Arbeitsjahren, die noch vor ihnen liegen, entwickeln soll und ob der aktuelle Minijob sie auf diesem Weg voranbringt. Im Austausch mit uns stellen sie vielfach fest, dass sie jetzt etwas tun müssen, um langfristige Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt zu haben und ihre beruflichen Ziele verwirklichen zu können, sagt die Joboption-Projektleiterin. Denn die erhoffte Brückenfunktion in ein sozialversicherungspflichtiges Angestelltenverhältnis erfüllen die Minijobs nachgewiesenermaßen nicht und unterqualifizierte Beschäftigung hat Dequalifizierung zur Folge.

Joboption coacht Minijobberinnen und -jobber

Mit unserem Bildungscoaching unterstützen wir die Frauen (und Männer) dabei, ihre Stärken zu erkennen und ermitteln den Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf, erläutert Viveka Ansorge. Idealerweise zieht der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin mit, weil er oder sie genau die fachliche Qualifikation, die die bzw. der Beschäftigte erwerben möchte, benötigt. Wir vermitteln in diesem Prozess und schauen, wie diese Potenziale und die Bedarfe in den jeweiligen Betrieben zusammen passen können, berichtet die Projektleiterin.

Geringfügig Beschäftigte entwickeln – Beratung für Unternehmen

Immer mehr Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel und suchen dringend qualifiziertes Personal, sagt Viveka Ansorge. Besonders Betriebe im Einzelhandel, im Gastgewerbe oder im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigen gleichzeitig viele Minijobberinnen und Minijobber. „Da geringfügig Beschäftigte in Randzeiten und an Wochenenden meist keine Sonderzuschläge erhalten, scheint das eine wirtschaftlich günstige Lösung zu sein.“ Die geringfügig Beschäftigten gelten in der Regel als Aushilfen und haben dadurch einen anderen Status im Unternehmen. Die Fluktuation ist entsprechend hoch. „Aus unternehmerischer Sicht ist geringfügige Beschäftigung außerdem problematisch, da Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nur wenige Stunden pro Woche da sind, deutlich erschwert werden“, berichtet Viveka Ansorge. „Wir informieren Unternehmen zu diesem Thema und beraten Geschäftsführung und Personalverantwortliche, wie sie vorhandene Potenziale von geringfügig Beschäftigten erkennen, diese entwickeln und die Frauen und Männer dann umfangreicher sozialversicherungspflichtig anstellen können.“ Es gibt bereits Unternehmen, deren Philosophie es ist, nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen gut abgesichert sein, sich mit dem Unternehmen identifizieren können und langfristig dort arbeiten wollen.“

Links:

„Joboption“

Projektinformationen auf der Website der zukunft im zentrum GmbH, Berlin

„Joboption“ auf Facebook

zukunft im zentrum GmbH

Website

URL: http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Wiedereinstieg/Wiedereinstieg_konkret/Arbeitsmarkt_und_Berufe/minijob_machen_sie_mehr_draus.html?jsessionid=FF52E29A638B7D4A8ED5E514CDA59CEA?nn=158496