

**KURZPRÄSENTATION**  
**AUSGEWÄHLTER PROJEKTE**  
**ZUR UMWANDLUNG VON 400-EURO-JOBS (MINIJOBS)**  
**IN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG**

Ansprechpartnerinnen:

Dr. Cordula Sczesny

Tel. 0231 – 88 08 64-12

[sczesny@soziale-innovation.de](mailto:sczesny@soziale-innovation.de)

Dr. Gertrud Kühnlein

Tel. 0231 – 8596-226

[kuehnlein@sfs-dortmund.de](mailto:kuehnlein@sfs-dortmund.de)

Dr. Melanie Böwing-Schmalenbrock

Tel. 0231 – 88 08 64-15

[boewing-schmalenbrock@soziale-innovation.de](mailto:boewing-schmalenbrock@soziale-innovation.de)

Dortmund, August 2012

---

**Zusammengestellt im Rahmen des Projekts**

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



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

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



# ÜBERSICHT

EINLEITUNG..... S. 1

## KURZÜBERSICHTEN DER PROJEKTE ZUR UMWANDLUNG VON 400-EURO-JOBS IN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE BESCHÄFTIGUNG IN DEN JOBCENTERN:

Jobcenter <i>Arbeitplus</i> Bielefeld.....	S. 3
Jobcenter Arbeit für Bottrop.....	S. 4
Jobcenter Braunschweig.....	S. 5
Jobcenter Coburg Stadt.....	S. 6
Jobcenter Kreis Coesfeld.....	S. 7
Jobcenter Kreis Dahme-Spreewald.....	S. 8
Jobcenter Dortmund.....	S. 9
Jobcenter Duisburg.....	S. 10
Jobcenter Kreis Elbe-Elster.....	S. 11
Jobcenter EU-aktiv Kreis Euskirchen.....	S. 12
Jobcenter Flensburg.....	S. 13
Jobcenter Krefeld.....	S. 14
Jobcenter Kulmbach.....	S. 15
Jobcenter Rhein-Kreis Neuss.....	S. 16
Jobcenter Pirmasens.....	S. 17
Jobcenter Hansestadt Stralsund.....	S. 18
Jobcenter Kreis Unna.....	S. 19
Jobcenter Kreis Wesel.....	S. 20

## **EINLEITUNG**

### **Kurzpräsentation ausgewählter Projekte zur Umwandlung von 400-Euro-Jobs (Minijobs) in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

In einer schriftlichen Befragung aller Jobcenter in Deutschland wurde uns eine breite Palette von Modellen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgezeigt, aus der exemplarisch 18 Projekte im Folgenden kurz vorgestellt werden. Mit Vorrang wurden dabei Projekte aus Nordrhein-Westfalen berücksichtigt.

#### **Gemeinsames Anliegen: Nutzung von Minijobs als „Brücken in den ersten Arbeitsmarkt“**

Allen Projekten gemeinsam ist zunächst einmal das Anliegen, in ihrer Region möglichst viele Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen umzuwandeln bzw. möglichst viele Leistungsempfänger/innen mit Nebenerwerb aus ihrem Minijob in eine umfangreichere, möglichst sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen.

Auslöser, „Zündfunke“ für die Initiierung eines Projekts zur Umwandlung von Minijobs war bzw. ist fast überall der rasante Anstieg von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren, kombiniert mit dem Anliegen der Jobcenter, die darin enthaltenen Beschäftigungspotenziale (Arbeitszeitvolumina der Unternehmen einerseits, Arbeitsvermögen resp. Aktivierbarkeit der Bewerber/innen andererseits) stärker als Reservoir für eine umfassendere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Leistungsempfänger/innen nach dem SGB II zu nutzen.

Auf diesem Weg kann die angestrebte „Brücken“-Funktion von Minijobs aktiviert werden und zugleich können die Integrationszahlen der Jobcenter erhöht, Transferleistungen eingespart und ggf. „Missbrauch“ eingedämmt werden.

#### **Gemeinsamer Handlungsrahmen: Agieren unter den gegebenen gesetzlichen Rahmenbedingungen**

Alle Jobcenter sind zunächst einmal gehalten, den gesetzlichen Auftrag zu erfüllen und die in den jährlichen Zielvereinbarungen vereinbarten Steuerungsziele nach § 48b Abs. 3 SGB II (Verringerung der Hilfebedürftigkeit, Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit, Vermeidung von langfristigem Hilfebezug) zu erreichen. Die Jobcenter agieren innerhalb dieses vorgegebenen Handlungsrahmens.

Dabei sind die Ansätze nicht wirklich vergleichbar, weil es sich um unterschiedliche Annäherungen zur Lösung einer im Großen und Ganzen allen Jobcentern gemeinsamen Herausforderung handelt: Alle Jobcenter, die sich dazu entschlossen haben, ein „Minijob“-Projekt durchzuführen, stehen vor der Herausforderung, deutlich zu machen, dass die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung *Vorteile für alle Beteiligten* erbringen kann.

Idealerweise ergibt sich daraus eine win-win-Situation für die Jobcenter wie für die Kund/innen (Unternehmen *und* Bewerber/innen). Kosten und Nutzen müssen daher für alle Beteiligten in einem angemessenen Verhältnis stehen, wobei es keineswegs ausschließlich um materielle bzw. finanzielle Vor- und Nachteile gehen muss.

## **Unterschiedliche Vorgehensweisen: Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume der örtlichen Jobcenter**

Bei der Erfüllung der vereinbarten Ziele lassen sich unterschiedliche Akzentsetzungen erkennen.

Unterschiedliche Herangehensweisen der Jobcenter gibt es insbesondere in Bezug auf Anliegen und Zielsetzungen, Zielgruppen, Erfolgskriterien, Ansprache- und Anreizkonzepte, Projektstrukturen und -organisation. Sie verweisen vor allem auf die – jeweils unterschiedlich genutzten und gewichteten – örtlichen Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume der einzelnen Jobcenter.

### *Zielgruppen*

Relativ einheitlich ist die Bestimmung der Zielgruppen. Es geht um die Aktivierung von (arbeitsmarktnahen) Leistungsempfänger/innen im Nebenerwerb, sofern ihnen – aus individuellen Gründen – die Aufnahme einer umfangreicheren, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung möglich ist resp. zumutbar erscheint. In das Projekt einbezogen sind Einzelpersonen, oft auch unter Berücksichtigung der gesamten Bedarfsgemeinschaft, wobei praktisch allerdings vor allem 1er oder 2er Bedarfsgemeinschaften in Frage kommen.

### *Anliegen und Zielsetzungen*

Die Zielsetzungen sind den Jobcentern im Großen und Ganzen vorgegeben, im Detail jedoch recht unterschiedlich, sie reichen von eher monetären Zielen (Einsparung von passiven Transferleistungen) bis zu überwiegend integrationsbezogenen, arbeitsmarktpolitischen Zielen (Ersetzung von Minijobs durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse). Nicht überall steht dabei die Umwandlung von Minijobs im Vordergrund, sondern im Einzelfall – vor allem wenn Einsparziele im Vordergrund stehen – kann auch die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung zur Zielerfüllung beitragen. Zudem werden die Aufdeckung von Missbrauchsfällen und/oder die Bekämpfung von Lohndumping oder Lohnwucher als zentrale Ziele benannt.

### *Erfolgskriterien*

Als wichtigstes Erfolgskriterium werden hier die Anzahl der umgewandelten Minijob-Stellen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung resp. die erreichten Integrationsquoten sowie die Höhe der eingesparten Transferleistungen genannt. Auch Abmeldungen aus der Grundsicherung gelten vielfach als – indirekte – Erfolge der Nebenerwerbs-Aktionen. Vielfach werden ausdrücklich auch „weiche“ Faktoren wie die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitgebern als Erfolgskriterien genannt. Insofern zählen nicht nur die im engeren Sinne „zählbaren“ Erfolge. Unterschiedliche Vorgehensweisen lassen sich hier vor allem in Bezug auf die Setzung von festen Zielvorgaben/ Zielvereinbarungen und auf die Art der Dokumentation der erzielten Erfolge erkennen.

### *Projektstrukturen und -organisation*

Als „Projekte“ gelten sowohl Aktivitäten, die in die normalen Arbeitsabläufe integriert sind, als auch solche, in denen eigene Projektteams gebildet wurden. In Einzelfällen wurden auch externe Träger mit der Durchführung eines Projekts beauftragt. Die Projekte sind häufig beim Arbeitgeberservice angesiedelt. Aber auch die bewerberorientierten Vermittlungsfachkräfte sind in der Regel entweder an der Vermittlung ins Projekt oder bei der Projektarbeit beteiligt.

### *Argumentationslinien, Ansprache- und Anreizkonzepte*

Sehr unterschiedlich wird hier vor allem die Bedeutung von finanziellen Anreizen eingeschätzt. Während bei einem Teil der Jobcenter davon ausgegangen wird, dass nennenswerte Erfolge nur erreicht werden können, wenn finanzielle Förderinstrumente (Eingliederungszuschüsse) angeboten werden, verweisen andere Jobcenter darauf, dass nachhaltige Integrationserfolge nur dann erzielt werden können, wenn es gelingt, entsprechende Einstellungs- resp. Verhaltensänderungen bei Arbeitgebern wie auch bei den Leistungsempfänger/innen zu erreichen, wenn sie also von der Sinnhaftigkeit einer Umwandlung selbst überzeugt sind.

### 1. Anliegen, Projektziele

„Reduzierung der Zahl erwerbstätiger Aufstocker“. Es geht um die Aktivierung erwerbstätiger Aufstocker mit dem vorrangigen Ziel, die Anzahl von SGB-II-Leistungsempfänger/innen zu verringern und damit zu einer Verringerung 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.

### 2. Laufzeit

Seit Januar 2011

### 3. Zielgruppen

Bedarfsgemeinschaften mit erwerbstätigen Leistungsempfänger/innen („nicht vollschichtig tätige Aufstocker“), die kommunale Transferleistungen (KdU) erhalten. Zielgruppe sind sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbstständige, deren Einkommen nicht ausreicht, um die Hilfebedürftigkeit zu überwinden.

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Zur Durchführung des Projekts wurde ein fünf-köpfiges Projektteam gebildet, das eng mit dem Arbeitgeberservice zusammenarbeitet. Das Projektteam versucht, durch eine vermittlungsorientierte Beratung mit enger Kontaktdichte (max. 100 Fälle pro Vermittler/in) möglichst viele Bedarfsgemeinschaften aus dem Leistungsbezug zu führen.

Die Vorschläge dafür, welche Bedarfsgemeinschaften für eine Intensivbetreuung in Frage kommen, kommen vor allem von den zuständigen Arbeitsvermittler/innen; diese geben die Fälle dann vorübergehend für bis zu sechs Monate an die Vermittler/innen des Projektteams ab. In dieser Zeit werden die Kund/innen vom Projektteam individuell hinsichtlich der Möglichkeiten einer Arbeitszeitausweitung betreut.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Die Erfolgskriterien werden primär durch die regionalen Zielvereinbarungen festgelegt: Vereinbarung wurde sowohl die angestrebte Höhe der Einsparung von kommunalen Transferleistungen als auch – damit verbunden – die Anzahl an Bedarfsgemeinschaften, die aus der Hilfebedürftigkeit herausgeführt werden sollen.

Diese in den Kennziffern festgelegten Ziele wurden im Jahr 2011 mehr als erfüllt, sodass die Zielzahlen für 2012 erhöht wurden. Der Anteil der Leistungen des Projektteams an den Integrationserfolgen des gesamten Jobcenters wird gesondert ausgewiesen.

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Es geht vor allem darum, „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.

Das Projektteam nimmt auch direkt Kontakt zu den Unternehmen auf, wenn sich zeigt, dass die Kund/innen selbst sich das nicht zutrauen. Eingliederungszuschüsse werden im Einzelfall angeboten; für eine nachhaltige Integration seien sie aber nicht unbedingt geeignet.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Als besonders erfolgversprechend im Sinne einer Reduzierung der Zahl von Leistungsempfänger/innen hat sich bisher die Auswahl von Kund/innen aus 1er und 2er Bedarfsgemeinschaften (mit Minijobs) erwiesen. Das Projektteam konzentriert seine Bemühungen daher auch weiterhin insbesondere auf diese Zielgruppen. Als ausschlaggebend für erfolgreiche Arbeit wird insbesondere eine günstigere Betreuungsquote angesehen.

### 1. Anliegen, Projektziele

Die Gruppe der Minijobber/innen steht schon seit längerer Zeit im Fokus des Jobcenters, zunächst vor allem unter dem Vorzeichen der Vermittlung in Minijobs, dann mit dem Ziel, die Kund/innen aus den Minijobs heraus in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln. Alle Möglichkeiten, die Integrationszahlen zu erhöhen, sollen ausgeschöpft werden.

### 2. Laufzeit

Der Projektansatz existiert mit unterschiedlichen Vorzeichen bereits seit einigen Jahren und soll weiter ausgebaut werden.

### 3. Zielgruppen

Alle Minijobber/innen, bei denen Potenziale für eine Umwandlung gesehen werden, sind aufgerufen, sich um eine sozialversicherungspflichtige Stelle zu bemühen.

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Von den bewerberorientierten Vermittler/innen und vom Controlling werden Listen erstellt, aus denen sowohl hervorgeht, welche Kund/innen sich für eine Umwandlung eignen, als auch, bei welchen eine Umwandlung aus Sicht des Jobcenters besonders lohnend wäre, um sie aus der Hilfebedürftigkeit herauszuholen.

Auf Basis dieser Informationen wenden sich die Vermittler/innen direkt an die Arbeitgeber. Da die Kund/innen zur aktiven Mitarbeit verpflichtet sind, wird die Bereitschaft der Minijobber/innen zur Umwandlung vorausgesetzt. Im Vordergrund steht dabei die Umwandlung im selben Unternehmen.

Während in der Anfangsphase nur einzelne Vermittler/innen mit dieser Aufgabe betraut waren, ist jetzt der gesamte Arbeiterservice (fünf Personen) einbezogen.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Im Vordergrund steht das Erreichen der in den jährlichen Zielvereinbarungen festgelegten Integrationsquoten. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen wird als ein Instrument gesehen, um den gesetzten Zielen näher zu kommen. Dabei unterliegt das Projekt selbst keinen speziellen Zielvorgaben; die Vermittlungserfolge gehen in die allgemeine Statistik des Jobcenters ein.

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Bei der Kontaktaufnahme der Vermittler/innen aus dem Arbeiterservice zu den Unternehmen wird das Thema „Eingliederungszuschüsse“ angesprochen und mit diesem Förderinstrument auch geworben. Viele Umwandlungen werden auch tatsächlich vom Jobcenter bezuschusst.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Neben den zählbaren Umwandlungserfolgen soll insgesamt ein Umdenken der Unternehmen, eine stärkere und auch langfristige Sensibilisierung für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreicht werden. Hier sieht sich das Jobcenter auf gutem Wege und zeigt sich zugleich offen, auch neue Verfahrensweisen zu erproben, auch um den Projekterfolg insgesamt zu erhöhen.

### 1. Anliegen, Projektziele

Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gehört zu den Aufgaben des 13-köpfigen Teams Bewerberorientierte Vermittlung (BOV). Dieses Team wurde eingerichtet, um in einer sehr intensiven Beratung und Betreuung arbeitsmarktnaher Kund/innen deren nachhaltige Integration zu verbessern und damit deren Hilfebedürftigkeit zu verringern bzw. zu beenden.

### 2. Laufzeit

Seit Januar 2009

### 3. Zielgruppen

Einbezogen sind alle Kund/innen mit Minijobs; sie werden von den zuständigen Vermittler/innen an das BOV-Team gemeldet und dort intensiv beraten und betreut.

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Die Aktivitäten des BOV-Teams (Kontaktdichte zum/r Bewerber/in mindestens einmal pro Monat, Unterstützung bei Stellenauswahl und Stellensuche, Ansprache möglicher Arbeitgeber etc.) gelten als interne Dienstleistungen für den Bereich Markt und Integration des Jobcenters.

Der Betreuungsschlüssel der Vermittler/innen im BOV-Team beträgt 1:40; dazu kommen durchschnittlich pro Vermittler/in 1-2 Minijobber/innen, die von ihm mit betreut werden. Die Arbeitgeber der Minijobber/innen werden vom BOV-Team direkt auf eine mögliche Umwandlung angesprochen, sofern der/die betroffene Minijobber/in ausdrücklich sein Einverständnis dazu gegeben hat (Einverständniserklärung).

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Der Erfolg bemisst sich quantitativ an der Anzahl der gelungenen Umwandlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und an der Beendigung der Hilfebedürftigkeit. In den Jahren 2010 und 2011 konnten durch die aktive Ansprache und Beratung der bewerberorientierten Vermittler/innen insgesamt 700 sozialversicherungspflichtige Einstellungen aus einem Nebenverdienst oder einer Maßnahme heraus realisiert werden. Davon beträgt mit etwa 100 Umwandlungen pro Jahr allein der Anteil aus geringfügiger Beschäftigung ca. 30 Prozent. Zu den (nicht zähl- und messbaren) Erfolgen zählt aber auch die Verbesserung der Zusammenarbeit mit den lokalen Arbeitgebern.

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Wichtig ist vor allem, dass sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmer/innen die Vorteile einer Umwandlung bewusst gemacht werden. Dabei geht es nicht nur um finanzielle Vorteile, sondern auch um eine Verbesserung der Mitarbeiterbindung (insbesondere mit Blick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel) bzw. um einen Zugewinn an sozialer Wertschätzung im Unternehmen (auf Seiten der Arbeitnehmer/innen). Auf diese Argumentationslinien wird deshalb großer Wert gelegt.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Seit Beginn des Projekts hat sich die Erfolgsstatistik der Umwandlungen insgesamt positiv entwickelt. Der Anteil der umgewandelten Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beträgt bei über 1.000 Integrationen im Jahr 2011 inzwischen rd. 10 Prozent des gesamten Integrationsergebnisses der bewerberorientierten Vermittlung. Aus Sicht des Jobcenters hat sich das gewählte Vorgehen bisher bewährt und soll deshalb auch weiterhin so fortgesetzt werden.

## 1. Anliegen, Projektziele

Die Aktionen zur Umwandlung von Minijobs zielen im Wesentlichen darauf ab, die Motivation für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei den Arbeitnehmer/innen zu wecken.

## 2. Laufzeit

Januar 2012 bis Juni 2012 (= dritter Durchgang des Projekts; ein Übergang in den Dauerbetrieb ist vorgesehen)

## 3. Zielgruppen

Angesprochen sind alle Bestandskund/innen im Nebenverdienst (Minijobs), wobei auch die Gleitzzone (Midijobs) mit in den Blick genommen wird. Zudem werden grundsätzlich alle Neukund/innen des Jobcenters darauf hingewiesen, dass die Absicht verfolgt wird, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Die Durchführung der periodisch stattfindenden Nebenverdienst-Aktionen gilt primär als Aufgabe des Geschäftsführers, weil er die besten Kontakte zu den regionalen Arbeitgebern hat. Dieses Vorgehen – „alles in einer Hand“ – bietet sich auch deshalb an, weil das Jobcenter insgesamt relativ klein und überschaubar ist.

Der Ablauf der Aktionen läuft über zwei Schienen (bewerber- und arbeitgeberorientiert): Dabei wird zunächst aus dem Kundendatensatz eine Übersicht erstellt, die die Tätigkeitsbereiche, Branchen und Arbeitgeber aller Kund/innen im Nebenverdienst enthält. In Gruppengesprächen (bis zu 40 Teilnehmer/innen) erhalten die Kund/innen zum einen Informationen (z.B. über ihre Rentenversicherungspflicht), zum anderen bekommen sie den Auftrag, mit ihren Arbeitgebern über eine mögliche Umwandlung zu sprechen.

In einem zweiten Schritt werden auch die Arbeitgeber zunächst geclustert (insbesondere nach Anzahl der beschäftigten Minijobber/innen) und daraufhin direkt kontaktiert. Im Gespräch zwischen dem Geschäftsführer und den Arbeitgebern werden die Umwandlungsmöglichkeiten sowie ggf. auch Fördermöglichkeiten (EGZ) abgeklärt.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Erfolgsentscheidend sind die Erweiterung der Arbeitszeiten und die Erhöhung des anzurechnenden Einkommens. Dabei ist die Frage, wie hoch die Einsparung von Transferleistungen für das Jobcenter letztlich ausfällt, sekundär. Wichtig ist vor allem, dass sich etwas bewegt. Auch Abmeldungen aus der Grundsicherung gelten, wenngleich indirekt, als Erfolge der Nebenerwerbs-Aktionen (Aufdeckung von Schwarzarbeitsfällen).

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Argumentiert wird vor allem mit den Vorteilen, die den Unternehmen aus einer Umwandlung erwachsen (können). Mit größeren Unternehmen, die mehrere Minijobber/innen/innen beschäftigen, können „Gesamtpakete“ geschnürt werden, zu denen auch Eingliederungszuschüsse gehören können, sofern dies gewünscht und angezeigt ist.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Das zweigleisige Verfahren (arbeitnehmer- und arbeitgeberorientiert), die hohe Kontaktdichte zu beiden Seiten (AN, AG) und die Konzentration auf die Vermittlungsaktivitäten des Geschäftsführers haben sich als erfolgreich erwiesen. Die Aktivitäten sollen daher weiterhin periodisch wie bisher wiederholt werden, sobald sich ein entsprechend großer Kundenstamm aufgebaut hat.



## 1. Anliegen, Projektziele

Pilotprojekt: Maßnahme zur Aktivierung und zur beruflichen Eingliederung von Personen mit sozialversicherungsfreier (400-Euro-Job) Beschäftigung. Ziel war die Aufstockung des bisherigen Beschäftigungsumfangs in eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung und die Beendigung des SGB-Leistungsbezugs; in begründeten Ausnahmefällen auch in Teilzeit. Die Aufstockung konnte beim bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber erfolgen.

## 2. Laufzeit

September 2008 bis September 2009 bzw. Februar 2010 bis Februar 2011

## 3. Zielgruppen

Erwerbstätige, „arbeitsmarktnahe“ Leistungsempfänger/innen in geringfügiger Beschäftigung (zwischen 100 bis 400 Euro), bei denen davon ausgegangen werden konnte, dass sie mehr arbeiten können.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Mit der Durchführung des Projekts wurde ein externer Träger im Rahmen eines öffentlichen Ausschreibungsverfahrens (nach § 46 SGB III) beauftragt. Die Maßnahme umfasste 16 Teilnehmerplätze pro Standort (Coesfeld, Dülmen und Lüdinghausen), die Zuweisungsdauer pro Teilnehmer/in betrug 17 Wochen (insgesamt 3 Durchläufe während der Projektlaufzeit).

Die Maßnahme umfasste neben einem intensiven Profiling verschiedene Qualifizierungsmodule, Bewerbungstrainings und betriebliche Praktika sowie aktive Vermittlungsunterstützung durch Einzel- und Gruppencoaching.

Stellenumfang: Als personelle Ressourcen wurden eine Vollzeitstelle und eine 0,75 Stelle je Standort finanziert.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Mindestens 20% der Teilnehmenden sollten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Vollzeit bzw. in Einzelfällen Teilzeit) übergehen.

Bei erfolgreicher Vermittlung in eine betriebliche Berufsausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (mit mind. 50% der tariflichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten) wurde eine Vermittlungsprämie in Höhe von 2.000 Euro an den Maßnahmenträger bezahlt. Die Dauer des abgeschlossenen Arbeitsvertrages musste mindestens zwölf Monate betragen.

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die Strategie war bewerberbezogen ausgerichtet: Die Vermittlungsmaßnahmen richteten sich im Schwerpunkt an die Leistungsempfänger/innen; sie sollten dazu motiviert, qualifiziert und aktiviert werden, mehr entsprechend ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit zu arbeiten.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Die beiden zeitlich versetzten und inhaltlich leicht veränderten Pilotprojekte wurden nach jeweils einjähriger Laufzeit beendet, weil das angestrebte Ziel, der Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, nicht im geplanten Umfang erreicht werden konnte.

Die geplante Erfolgsquote von mindestens 20% nachhaltiger Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung konnte sowohl im ersten Projektdurchlauf als auch im leicht veränderten zweiten Projektdurchlauf aus vielfältigsten – oft in der Person begründeten – Ursachen nicht erreicht werden. Gründe waren unter anderem fehlende Motivation und Wechselbereitschaft, eingeschränkter Arbeitsmarkt für diese Zielgruppe, die Höhe der SGB II-Hinzuverdienstgrenze sowie fehlende Qualifikationen.

## 1. Anliegen, Projektziele

Das Projekt zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung findet im Rahmen des Projekts „Expansion der Beschäftigung“ statt. Dabei sind zwei Zielgruppen im Fokus: Selbstständige im Nebenverdienst sowie Minijobber/innen sollen in eine Vollerwerbstätigkeit (als Selbstständige oder in abhängige, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) gebracht werden.

## 2. Laufzeit

Seit Dezember 2006

## 3. Zielgruppen

Angesprochen sind sowohl Selbstständige mit Nebenverdienst als auch Minijobber/innen. Dabei hat sich der Fokus im Laufe der letzten Jahre zunehmend auf die Gruppe der Minijobber/innen verschoben, weil das Erreichen der Zielstellung – Umwandlung mit dem Ergebnis einer Beendigung des Hilfebezugs – bei ihnen als realistischer erscheint. Selbstständige sind dagegen erfahrungsgemäß eher auf weitere Unterstützungsleistungen angewiesen. Mittlerweile wird verstärkt auch die Gruppe der Midijobber in den Blick genommen.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt „Expansion der Beschäftigung“ wird in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung des Kreises durchgeführt, deren Aufgabe vor allem darin besteht, die Unternehmen zu kontaktieren. Im Jobcenter selbst gibt es zwei Ansprechpartner. Ihnen werden von der zuständigen Integrationsfachkraft geeignete Kund/innen genannt, die im Rahmen des Projekts individuell betreut werden (sollen). Darüber hinaus kümmert sich auch der Arbeitgeberservice um Minijobber/innen; sofern eine intensivere Betreuung erforderlich erscheint, übernimmt die Projektgruppe den Fall.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Konkrete Zielvorgaben gibt es lediglich im Rahmen des Projekts „Expansion der Beschäftigung“. Die Zielerreichung wird dokumentiert, die Integrationserfolge für Minijobber/innen gehen in die allgemeine Statistik des Jobcenters ein und werden nicht gesondert nachgehalten.

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Das wichtigste Anliegen des Projektteams besteht darin, zu einer Einstellungsänderung der Unternehmen wie auch der/die Minijobber/in selbst beizutragen und sie von der Sinnhaftigkeit einer Umwandlung zu überzeugen: Minijobber/innen sollen sich stärker ihrer eigenen Kompetenzen bewusst werden und sie sollen von den Unternehmen als Potenzial erkannt werden, das es zu nutzen gilt.

Als ein großes, strukturelles Problem wird in diesem Zusammenhang vor allem auf das niedrige Lohnniveau in den östlichen Bundesländern verwiesen. Vor diesem Hintergrund erscheinen Umwandlungen oft nicht als lohnend und sogar, sofern damit ein Wechsel des Arbeitgebers verbunden ist, als ein risikoreiches Unterfangen für die Arbeitnehmer/innen, weil sie ihre sicheren Minijobs aufgeben.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Das Projekt wird von allen Beteiligten (Jobcenter, Wirtschaftsförderung, Kreis) als sinnvoll und lohnend erachtet und wurde daher kürzlich auch wieder verlängert.

Nicht zu unterschätzen sei der damit verbundene Aufwand der zu leistenden Überzeugungsarbeit bei den Unternehmen wie auch bei den Minijobber/innen. Bei beiden Seiten lässt sich allerdings eine zunehmende Einstellungsänderung erkennen, die für einen nachhaltigen Erfolg der Bemühungen spricht.

## 1. Anliegen, Projektziele

„400-Euro-Jobs als Chance für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung!“ Ziel ist die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und – soweit möglich – Besetzung dieser Stellen mit Arbeitslosen resp. Kund/innen des Jobcenters.

## 2. Laufzeit

Seit September 2011. Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt.

## 3. Zielgruppen

Vorrangig Minijobber/innen im Arbeitslosengeld-II Bezug (1er oder 2er Bedarfsgemeinschaften). Im Nachgang folgen dann die größeren Bedarfsgemeinschaften.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt wird als konzertierte Aktion (Verbund regionaler Akteure) durchgeführt; beteiligt an dem Aktionsbündnis sind neben dem Jobcenter Vertreter/innen von Gewerkschaften, 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 angesiedelt wurde. Das Projektteam kümmert sich ausschließlich um die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen. Hierbei erfolgt zuerst das Gespräch mit dem/der Kund/in, danach die Ansprache bei dem jeweiligen Arbeitgeber, hinsichtlich einer möglichen Ausweitung der Stunden. Eine entsprechende Medienkampagne wurde im Vorfeld entwickelt und begleitet das Projekt entsprechend der gesetzten Schwerpunkte. Ist eine Umwandlung bei dem jetzigen Arbeitgeber nicht möglich, wird der/die Kund/in in die Nebenbetreuung übernommen und im Rahmen der Nachhaltigkeit drei Monate intensiv betreut und beraten. Das Minijobteam nutzt hierfür die Schnittstelle zum Arbeitgeberservice und bucht Vermittlungsvorschläge für die Kund/innen auf vakante Stellenangebote, die vom Arbeitgeberservice geführt werden. Ziel: Umgehende Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Der Erfolg wird primär an der Erhöhung der Integrationszahlen/Umwandlungen gemessen (im engen Zusammenhang damit wird auch die Erreichung der Ziele Verkürzung/ Beendigung der Hilfebedürftigkeit, sowie Verminderung der passiven Leistungen gesehen).

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Ein finanzieller Anreiz, wie z. B. ein Eingliederungszuschuss (EGZ), kann unter Umständen für eine Umwandlung eines Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Berücksichtigung finden, wenn der/die Kund/in im Rahmen seiner Tätigkeitserweiterung Minderleistungen bzw. fachliche Defizite aufweist. Eine Prüfung der jeweiligen Arbeitsvermittler/innen ist hierbei zwingend erforderlich. Umwandlungen können unter betriebswirtschaftlichen Aspekten aber auch lohnend sein, wenn es keinen EGZ gibt. Als Argumentationshilfe für die Arbeitsvermittler/innen des Jobcenters wurden u. a. ein Argumentationsleitfaden sowie ein Umwandlungsrechner entwickelt. Es zählen aber nicht nur finanzielle Vorteile, sondern auch eine enge Mitarbeiterbindung, Mitarbeiterzufriedenheit, Identifikation mit dem Betrieb sowie eine verbesserte Dienstleistung. Auf Seiten der Bewerber/innen (Minijobber/innen) ist es besonders wichtig, dass die Kund/innen motiviert und gesundheitlich nicht eingeschränkt ist, um eine Umwandlung zu bewirken.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Bisher wurde ein sehr positiver Projektverlauf konstatiert. Es konnten Umwandlungen in diversen Branchen und Berufsgruppen realisiert werden.

## 1. Anliegen, Projektziele

„Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung“ („MiniSoz“).  
Das Projekt ist Bestandteil der „Minijobbörse“, die im Arbeitgeberservice des Jobcenters angegliedert wurde, mit dem Ziel, die Kund/innen über den intensiven Kontakt zum Arbeitgeber in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu integrieren. Hauptziele des Projekts sind die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen und die Senkung der passiven Leistungen bzw. die komplette Aufhebung.

## 2. Laufzeit

Das Projekt wurde Mitte 2009 gestartet.

## 3. Zielgruppen

Im Fokus sind alle arbeitsmarktnahen Kund/innen, die zurzeit einen Minijob ausüben und das erforderliche Potential mitbringen, ihre Arbeitsstunden aufzustocken.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt ist in die Regelorganisation des Arbeitgeberservices integriert; im Rahmen des Projekts wurde keine zusätzliche Projektgruppe installiert. Das ausgewählte Verfahren ist zweistufig:

Über die Minijobbörse werden Stellenangebote mit dem Potential auf Erweiterung der Stundenzahl akquiriert und die Kund/innen zunächst in diese Minijobs vermittelt.

Erwerbsfähige Leistungsempfänger/innen werden von ihren Arbeitsvermittler/innen aus dem Bereich Markt und Integration identifiziert und gezielt an die Minijobbörse verwiesen, um sich mit deren Unterstützung zunächst in einen für sie geeigneten Minijob vermitteln zu lassen (bewerberorientiertes Vorgehen). Der Arbeitgeberservice nimmt dann nach einer festgelegten Zeit Kontakt zu den Arbeitgebern auf. Die oberste Priorität besteht darin, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Stellen umzuwandeln.

Die Vermittlungserfolge werden den originär zuständigen Arbeitsvermittler/innen als Integrationen gutgeschrieben und verbleiben somit in den zuständigen Markt und Integration Teams.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Es werden keine quantifizierbaren, konkreten Ziele festgelegt, wie z.B. im Rahmen einer formalen Zielvereinbarung.

Eine Dokumentation der Integrationserfolge erfolgt durch das Controlling, sofern diese über die Vermittlung des AGS zustande gekommen sind. Neben diesen quantifizierbaren Erfolgen spielen jedoch auch „weiche“ Faktoren eine wichtige Rolle. So wird als positives Ergebnis ausdrücklich auch der erleichterte Zugang zu den Arbeitgebern gewertet, der sich durch die gezielte, intensive und fachlich kompetente Beratung ergibt.

Das Projekt „MiniSoz“ gilt als Türöffner für eine Intensivierung der Kontakte zu den örtlichen Unternehmen; der AGS präsentiert sich damit als zuverlässiger Vermittler von Arbeitskräften und zugleich als erste Anlaufstelle für die Vermittlung von Jobs. Die Flächenpräsenz und Marktdurchdringung des AGS wird dadurch erhöht.

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Oberste Priorität ist es, den Arbeitgebern die Vorteile einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vergleich zur Beschäftigungsform Minijob aufzuzeigen. Dabei geht es nicht ausschließlich um finanzielle Vorteile, sondern um die Darlegung von Vorteilen wie z. B. die engere Mitarbeiterbindung, die erhöhte Leistungsfähigkeit und die Integrität eines fest angestellten Mitarbeiterstammes. Finanzielle Anreize (Eingliederungszuschüsse) werden ausdrücklich nur im definierten Einzelfall in Aussicht gestellt.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Das bisher praktizierte Verfahren erweist sich bisher als außerordentlich erfolgreich und soll auch zukünftig in dieser Form fortgeführt werden.

## 1. Anliegen, Projektziele

Es geht im Wesentlichen darum, im Rahmen des Projekts die Anzahl der Integrationen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erhöhen. Damit verbunden ist das Interesse, Transferleistungen einzusparen.

Hintergrund für die Aktion ist die Beobachtung, dass im Kreis Elbe-Elster eine zunehmende Anzahl an Arbeitsplätzen zur Verfügung steht, die nicht adäquat besetzt werden können. Kund/innen im Nebenverdienst werden als Potenzial gesehen, um diese offenen Stellen mit Hilfe des Jobcenters besetzen zu können.

## 2. Laufzeit

Seit Januar 2012

## 3. Zielgruppen

Angesprochen sind alle Leistungsbezieher/innen im Nebenverdienst, bei denen Potenzial zur Mehrarbeit gesehen wird; in erster Linie handelt es sich dabei um Minijobber/innen.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt wird in Kooperation von Arbeitsvermittler/innen und dem Arbeitgeberservice durchgeführt. In einem ersten Schritt werden die Kund/innen im Nebenverdienst, die für eine Aufstockung in Frage kommen, sukzessive von den für sie zuständigen Arbeitsvermittler/innen zu einem Gespräch eingeladen und auf ihre konkrete Arbeitssituation hin befragt. Dabei soll sowohl herausgefunden werden, ob sie dazu bereit sind, mehr zu arbeiten, als auch, in welchem Umfang sie derzeit tatsächlich beschäftigt sind (Aufdeckung von möglichem Missbrauch). Sofern eine Umwandlung angestrebt wird, aber auch im Falle eines konkreten Verdachts auf Schwarzarbeit, wird durch den AGS direkt Kontakt mit den Arbeitgebern aufgenommen. In einem weiteren Schritt erfolgt die Prüfung durch Zusammenarbeit der Bereiche Markt und Integration sowie Leistungsgewährung, sowie, wenn notwendig, Abgabe an die Zollverwaltung.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Der im Projekt angestrebte Erfolg wurde im Rahmen der Zielvereinbarung des Jobcenters definiert; als Ziel steht die Reduktion des Bestandes an Kund/innen im Nebenerwerb im Fokus.

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Vordergrund steht der Versuch, die Kund/innen langfristig aus den Minijobs herauszuholen und sie in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen.

Um Akzeptanz für das Vorgehen zu schaffen und die Bereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, sich an der Umwandlung zu beteiligen, wurden auch wichtige lokale Akteure als Kooperationspartner mit ins Boot geholt. Beteiligt sind bspw. die Wirtschaftsförderung, der Landkreis und Kammern. Weiterhin erfolgt eine regelmäßige Auswertung in den Trägerversammlungen sowie im Beirat des Jobcenters.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Aufgrund der kurzen Laufzeit liegen bislang noch keine Ergebnisse über Erfolge und Zielerfüllung vor. Eine Überprüfung erfolgt monatlich, gegebenenfalls werden Maßnahmen und Prozesse angepasst.

An der neuen Schwerpunktsetzung (Fokus auf Minijobber/innen) soll in jedem Falle festgehalten werden. Auch andere Jobcenter aus der Region haben sich zu einem ähnlichen Vorgehen entschlossen. Ein Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Jobcentern ist geplant.

### **1. Anliegen, Projektziele**

Das Hauptanliegen besteht in der Verbesserung der Integrationsleistung und dadurch Beendigung der Hilfebedürftigkeit von Bedarfsgemeinschaften sowie im Aufdecken von „Missbrauch“ (Schwarzarbeit).

### **2. Laufzeit**

Seit Januar 2012

### **3. Zielgruppen**

Bedarfsgemeinschaften, die geringe Transferleistungen haben (Minijobber/innen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit geringem Einkommen) und die durch eine Aufstockung aus der Hilfebedürftigkeit herauskommen können.

### **4. Projektstrukturen und -organisation**

Im Rahmen des Projekts wurde ein Projektteam gebildet, bestehend aus zwei spezialisierten Vermittlungskräften (Spezialvermittler/innen).

Die ausgewählten Bedarfsgemeinschaften werden von den Spezialvermittler/innen in ihren Wohnungen besucht, sie werden von ihnen intensiv beraten und betreut (aufsuchende Betreuung nach einem ganzheitlichen, familiensystemischen Beratungsansatz).

Die Übergabe der bisher zuständigen Arbeitsvermittler/innen erfolgt im gemeinsamen Gespräch mit den Bedarfsgemeinschaften. Der Betreuungsschlüssel liegt bei 1:75, und ist damit erheblich günstiger als im normalen Tagesgeschäft der Arbeitsvermittler/innen.

### **5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)**

Der Erfolg des Projektteams wird daran gemessen, wie viele Bedarfsgemeinschaften aus dem Leistungsbezug bzw. aus der Hilfebedürftigkeit herauskommen sowie an der Anzahl der umgewandelten Stellen.

### **6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Die Bedeutung der Gewährung von finanziellen Anreizen (Eingliederungszuschuss) wird als hoch eingeschätzt. Viele, vor allem kleinere Unternehmen machen die Übernahme von SGB-II-Kund/innen von Eingliederungszuschüssen abhängig. Nachhaltige Beschäftigung entsteht allerdings daraus nur in Einzelfällen (dies gelingt nach bisheriger Erfahrung vor allem in bestimmten Nischenbetrieben).

### **7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee**

Der Projektansatz wird als erfolgversprechend gewertet. Die konkreten Erfolge des Projekts konnten bisher – angesichts der zu kurzen Laufzeit – noch nicht ausreichend überprüft werden.



### 1. Anliegen, Projektziele

Das Projekt zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist ein Bestandteil der Vermittlungsinitiative „Flensburger Bewerberorientierte Stellenvermittlung (Flens BeSt)“. Dieses Projekt – bestehend aus einem fünf-köpfigen Team – unterstützt und betreut arbeitsmarktnahe Kund/innen intensiv bei ihrer Arbeitssuche. Angesichts der steigenden Anzahl von Minijobber/innen wurden aus dieser Projektgruppe 1,5 Mitarbeiter/innen abgestellt, die sich auf Minijobber/innen konzentrieren.

### 2. Laufzeit

Seit Januar 2011 („Flens BeSt“ seit Januar 2008)

### 3. Zielgruppen

„Motivierte Kunden, die alle Voraussetzungen für ihren beruflichen Neustart mitbringen. Die intensive Betreuung durch einen „Flens BeSt“ Vermittler basiert ausschließlich auf einer freiwilligen Teilnahme an dem Projekt und der aktiven Mitarbeit bei der Vermittlung.“  
(Quelle: Flyer „Flens BeSt“ des Jobcenters Flensburg). Die Bewerber/innen können sich freiwillig melden, werden aber auch von ihrem/ihrer Hauptvermittler/in (Integrationsfachkraft) vorgeschlagen.

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Es wurde ein eigenes Projektteam gebildet, das eng mit dem Arbeitgeberservice zusammenarbeitet. Die Projektmitarbeiter/innen verstehen sich als Bindeglied zwischen Bewerber/innen und potenziellen Arbeitgebern; die Bedürfnisse beider Seiten sollen nach Möglichkeit gleichermaßen berücksichtigt werden.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Als Zielmarke gilt eine ambitionierte Integrationsquote, die durch ein regelmäßiges Controlling überprüft wird. In Vorbereitung ist zudem die Erarbeitung einer konkreten Zielvorgabe für die Einsparung von Transferleistungen.

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Vordergrund steht die nachhaltige Integration von Bewerber/innen. Finanzielle Anreize (Eingliederungszuschüsse) kommen regelmäßig zum Einsatz; ihr Stellenwert wird dann als wichtig angesehen, wenn die Bewerber/innen tatsächlich bestimmte Qualifizierungsbedarfe haben, um die angebotene Stelle adäquat ausfüllen zu können.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Während es im Gesamtprojekt „Flens BeSt“ bisher immer gelungen ist, die vorgegebene Integrationsquote zu erreichen, erweist sich im Vergleich dazu – soweit bisher erkennbar – die Integration von Minijobber/innen als schwieriger. Aus Sicht des Projektteams könnte die Effizienz vor allem durch eine Verbesserung des Personalschlüssels weiter erhöht werden.

### 1. Anliegen, Projektziele

Bei dem „Projekt zur Umwandlung von 400-Euro-Jobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ geht es darum, die Integrationsleistungen des Jobcenters zu verbessern. Als Anreiz zur Umwandlung wird dem Arbeitgeber eine sogenannte Umwandlungsprämie bis max. 4.000 Euro angeboten.

### 2. Laufzeit

Seit September 2009

### 3. Zielgruppen

Zielgruppen sind vor allem die Minijobber/innen, bei denen eine Umwandlung lohnend erscheint (Monatsverdienst zwischen 300 und 400 Euro) und in den Branchen, in denen eine Umwandlung realistisch ist (Konzentration auf den kaufmännischen und gewerblichen Bereich; Umwandlungsbemühungen im Gastronomiebereich werden dagegen als wenig chancenreich angesehen).

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Es wurde keine eigene Projektgruppe gebildet, sondern das Projekt wird von den „vermittlungsorientierten Teams“ durchgeführt. Deren Aufgabe besteht vor allem darin, Kund/innen mit arbeitsmarktnahen Profilen („Top-Kund/innen“) zu betreuen. Dabei werden von den Bestandskund/innen gezielt solche Minijobber/innen ausgewählt, die nach den oben genannten Kriterien für das Umwandlungsprojekt als „geeignet“ erscheinen. Diese müssen mindestens drei Monate lang bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt sein, um zu gewährleisten, dass sie bereits im Unternehmen gut verankert sind. Erst ab diesem Zeitpunkt können die Arbeitgeber auch von der ausgelobten „Umwandlungsprämie“ profitieren (s.u.). Rechtliche Grundlage für die Gewährung einer Umwandlungsprämie ist § 16f SGB II („Freie Förderung“).

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Vom Controlling wird die Anzahl der Umwandlungen erfasst – und damit indirekt die eingesparten Transferleistungen des Jobcenters. Die Reduzierung der Transferleistungen gilt als das zentrale Ziel.

Pro Jahr wurden bisher ca. 20 Umwandlungen erreicht. Mit diesem Erfolg liegt das Jobcenter allerdings unter den selbst gesteckten Erwartungen an das Projekt.

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die Umwandlungsprämie wird seit Mitte 2010 eingesetzt; sie wurde gezielt als Anreiz für Umwandlungen in den Unternehmen entwickelt, bei denen Minijobber/innen beschäftigt sind. Ausbezahlt wird die Prämie bewusst erst ab einem Entgelt von mehr als 600 Euro, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden („401-Euro-Jobs“). Die Höhe der Prämie ist gestuft und richtet sich nach dem Arbeitnehmer-Bruttoentgelt: Sie beträgt 1.500 Euro (ab 600 bis 800 Euro), 3.000 Euro (ab 801 bis 1.300 Euro) und 4.000 Euro (ab 1.301 Euro Bruttoentgelt). Der sozialversicherungspflichtige Arbeitsvertrag muss einen Bestand von mindestens sechs Monaten haben.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Nach Einschätzung des Jobcenters könnte die Umwandlungsprämie mehr Effekte erzielen, wenn dieses Instrument offensiver eingesetzt würde. Es ist daher geplant, in Zukunft stärker dafür zu werben.



### 1. Anliegen, Projektziele

Ziel der einmaligen Aktion war es, langzeitarbeitslose Leistungsbezieher/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen, um dadurch auf längere Dauer passive Leistungen einzusparen.

### 2. Laufzeit

Juli 2009 bis November 2009

### 3. Zielgruppen

Langzeitarbeitslose Leistungsbezieher/innen mit Nebenjob (mind. seit einem Jahr arbeitslos)

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Die Aktion richtete sich an ca. 80-100 ausgewählte Kund/innen im Nebenerwerb, die vom Jobcenter als für die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung prinzipiell geeignet angesehen wurden.

Zuständig für die Durchführung war eine Vermittlungsfachkraft.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Angezielt war die Übernahme von Minijobber/innen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (der Arbeitsvertrag musste eine Laufzeit von mind. drei Monaten aufweisen).

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Finanzielle Anreize spielten bei dieser Aktion eine ausschlaggebende Rolle: Bei erfolgreicher Umwandlung/Aufstockung wurde sowohl für die Arbeitgeber eine (einmalige) „Umwandlungsprämie“ in Höhe von durchschnittlich 1.000 Euro als auch ein „Einstiegsgeld“ für die Arbeitnehmer/innen gezahlt (à 179,50 Euro pro Monat, längstens für sechs Monate). Ausdrücklich sollten auf diese Weise die Kund/innen dazu motiviert werden, ihrem Arbeitgeber gegenüber deutlich zu machen, dass sie selbst an einer solchen Aufstockung ein hohes Interesse haben (Aktivierung!).

Rechtliche Grundlage: § 16f SGB II („Freie Förderung“).

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Das Projekt wurde nach einigen Monaten wieder beendet, vor allem deshalb, weil von Seiten der Regionaldirektion Bedenken in Bezug auf die Rechtmäßigkeit des Verfahrens angemeldet wurden („rechtliche Grauzone“).

Die Umwandlung gelang letztlich in zehn Fällen, das sind ca. 10 Prozent der einbezogenen Minijobber/innen, und wurde insofern als durchaus erfolgreich eingeschätzt.

Ein vergleichbares Projekt wurde seither nicht wieder aufgelegt sowohl mit Blick auf die fehlende Rechtssicherheit als auch, weil davon ausgegangen wurde, dass das Potenzial an geeigneten Bewerber/innen zunächst ausgeschöpft war.

Eingliederungszuschüsse werden – sofern gerechtfertigt – bei erfolgreichen Umwandlungen weiterhin angeboten. Die bisherigen Erfahrungen zeigen generell, dass finanzielle Anreize für viele Arbeitgeber ein ganz wichtiges Argument für die Übernahme von Langzeitarbeitslosen sind.

## 1. Anliegen, Projektziele

Bei dem Projekt geht es gleichermaßen um eine nachhaltige Integration wie um eine Beendigung und Vermeidung eines evtl. Langzeitleistungsbezugs. Wichtig ist dabei aus Sicht des Jobcenters, dass bei der Integration in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die persönlichen Voraussetzungen der Kund/innen (Vollzeit oder Teilzeit) sowie die ortsüblichen bzw. tariflichen Beschäftigungsbedingungen beachtet werden.

## 2. Laufzeit

Seit September 2006

## 3. Zielgruppen

Zur Zielgruppe zählen primär alle Neukund/innen mit Minijob im Alter zwischen 25 und 50 Jahren (ausgenommen sind dabei Schwerbehinderte und Rehabilitand/innen). Zusätzlich werden – sofern die Kapazitäten dies zulassen – insbesondere diejenigen einbezogen, die Gefahr laufen, in Langzeitleistungsbezug zu geraten.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

Es wurde eine Projektgruppe – bestehend aus vier spezialisierten Integrationsfachkräften und einem Projektleiter aus dem Bereich Markt und Integration – eingerichtet. Die Arbeit des Teams basiert auf einem im Jobcenter entwickelten Konzept zur arbeitnehmerorientierten Vermittlung (AOV), zu dem auch die aktive Ansprache der Minijob-Arbeitgeber gehört. Die Vermittler/innen wurden für diese Tätigkeit eigens geschult.

Der Betreuungsschlüssel liegt im Rahmen des Projekts bei 1:50. Dies bedeutet, dass mit jedem Minijob-Kund/innen – zusätzlich zu den individuellen Vereinbarungen – mindestens einmal monatlich Kontakt aufgenommen wird. Die Verweildauer der Minijobber/innen im Projekt beträgt grundsätzlich max. drei Monate.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Der Erfolg bemisst sich in erster Linie an der Anzahl der gelungenen Integrationen. Dies können sowohl Umwandlungen als auch alternative sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sein, soweit sich eine Umwandlung beim derzeit beschäftigenden Arbeitgeber als nicht realisierbar herausgestellt hat. Die Höhe der eingesparten passiven Transferleistungen kann nur abgeschätzt werden.

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Vom Team werden alle (Neu-)Kund/innen kontaktiert, mit denen zunächst ein intensives, stärkenorientiertes Profiling durchgeführt wird. Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter und das aktive Bemühen der Kund/innen um Mehr-Arbeit haben während des Projekts unbedingten Vorrang – auch vor der derzeitigen Minijob-Tätigkeit. Dabei wird auf die Verpflichtung der Kund/innen hingewiesen, „alle Möglichkeiten zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit auszuschöpfen“, soweit sich das Beschäftigungsverhältnis als nicht ausweitbar herausgestellt hat und daher zwangsläufig nach Alternativen gesucht werden muss. Sofern eine entsprechende Einverständniserklärung der Kund/innen vorliegt, werden von den Vermittler/innen auch deren Arbeitgeber direkt kontaktiert, um mit ihnen die Möglichkeit einer Umwandlung zu besprechen. Sofern andere Arbeitgeber gesucht werden müssen, setzt eine intensive Vermittlungstätigkeit ein. Eingliederungszuschüsse werden den Arbeitgebern nur in definierten Einzelfällen gewährt; es müssen ausdrücklich „erweiterte Tätigkeiten“ vorliegen, die eine Qualifizierung rechtfertigen. Seit August 2012 können Arbeitgeber bei der Einstellung von Langzeitarbeitslosen bzw. bei der Umwandlung eines Minijobs einen Einstellungsbonus erhalten. Die Grundlage bildet § 16f SGB II – Freie Förderung.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Vorgehen und Arbeit des Projektteams werden insgesamt als erfolgreich eingeschätzt. Dabei wird der zurückhaltende Einsatz von Eingliederungszuschüssen vor allem als Ergebnis eines besonders guten Matchingverfahrens (Kund/in – Arbeitgeber/Arbeitsplatz) gewertet.

### 1. Anliegen, Projektziele

Bei dem Projekt handelte es sich um eine auf drei Monate begrenzte Aktion, die darauf abzielte, möglichst viele Kund/innen im Nebenverdienst aus dem Leistungsbezug zu holen und damit den Anteil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen. Zugleich sollte damit möglicher Missbrauch aufgedeckt werden.

### 2. Laufzeit

März 2011 bis Mai 2011

### 3. Zielgruppen

Angesprochen waren alle Kund/innen im Nebenerwerb, die für eine Umwandlung (Aufstockung, Erweiterung der Arbeitszeit) grundsätzlich geeignet erschien. Unterstellt wurde dabei die grundsätzliche Bereitschaft der Kund/innen, sich um eine Beendigung der Hilfebedürftigkeit auch selbst zu bemühen.

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt war beim Arbeitgeberservice angesiedelt. Von hier aus wurden – nach Rücksprache mit den betreffenden Kund/innen – deren Arbeitgeber direkt auf eine mögliche Umwandlung hin angesprochen.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Als Erfolgskriterium wurde die Anzahl der umgewandelten Minijob-Stellen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung definiert. Der Erfolg der Aktion wurde daran auch gemessen. Eine feste Zielvorgabe wurde jedoch ausdrücklich nicht festgelegt und soll auch – sofern die Aktion wiederholt wird – nicht festgelegt werden.

Der Erfolg der Aktion bemisst sich des Weiteren auch daran, ob es langfristig gelingt, Leistungsmissbrauch zu vermeiden bzw. zu verhindern.

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Finanzielle Anreize spielen aus Sicht des Arbeitgeberservices eine wichtige Rolle bei der Umwandlung von Minijobs. Eingliederungszuschüsse kamen daher in vielen Fällen zum Einsatz. Langfristig sollen solche Aktionen aber auch dazu führen, Verhaltensänderungen bei den Arbeitgebern herbeizuführen; sie sollen davon überzeugt werden, den „legalen Weg“ zu gehen. Dies betrifft insbesondere Branchen wie das Taxigewerbe, aber auch Einzelhandel, Gastgewerbe und den Lager-/Logistikbereich, in denen „Schwarzarbeit“ – in einem mehr oder weniger großen Umfang – verbreitet ist.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Die Aktion wurde in 2011 erstmalig durchgeführt und nach drei Monaten vorläufig beendet, weil alle dafür in Frage kommenden Kund/innen kontaktiert worden waren. Die Aktion wird als erfolgreich eingeschätzt, auch mit Blick auf die bei den Arbeitgebern angezielte Sensibilisierung resp. Verhaltensänderungen.

Das Projekt soll im Bedarfsfall zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt werden.

### 1. Anliegen, Projektziele

„Bekämpfung von Lohndumping im Jobcenter Stralsund“ (Aktivierungskonzept NV 100). Hauptziel ist die – möglichst nachhaltige – Integration von Leistungsbezieher/innen in bedarfsdeckende sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Zudem geht es – in enger Zusammenarbeit mit dem Zoll – um die Aufdeckung von Schwarzarbeit (Leistungsmissbrauch) sowie um die Bekämpfung von „sittenwidrigen Löhnen“ (Lohndumping, Lohnwucher) – vor allem in Niedriglohn-Branchen wie Hotel- und Gastgewerbe, Einzelhandel sowie Pflege.

### 2. Laufzeit

Seit Mitte 2007

### 3. Zielgruppen

Leistungsberechtigte mit Nebeneinkommen (ab 100 Euro) sowie erwerbsfähige Leistungsbe-rechtigte in einem Beschäftigungsverhältnis, die aufstockende Grundleistungen erhalten.

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Im Rahmen des Projekts wurde ein Team gebildet, das aus einer spezialisierten Vermittlerin, einer Datenerfasserin und einer Juristin besteht (Umfang: insgesamt 2 ¼ Stellen).

Die Aufgabe des Projektteams besteht im Wesentlichen darin, durch eine Intensivierung der Betreuungsleistungen und ein – in Bezug auf die Überprüfung der Rechtmäßigkeit der be-zahlten Löhne – investigatives Vorgehen dazu beizutragen, Leistungsmissbrauch aufzude-cken und ggf. rechtlich dagegen vorzugehen (Klageverfahren).

Die Aktivierung der Kund/innen erfolgt vor allem über eine Intensivierung der Betreuung (kur-ze Gesprächsintervalle) sowie über das Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen sowie ggf. Arbeitsgelegenheiten zur Überprüfung der Arbeitsbereitschaft.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Gezählt werden die zusätzlichen Integrationen (Aufnahme einer sozialversicherungspflichti-gen Beschäftigung und die Erhöhung der Arbeitszeit resp. der Löhne durch die Arbeitgeber). Auch die aus den Aktivitäten des Jobcenters resultierenden finanziellen Ergebnisse werden dokumentiert: Einsparung von Transferleistungen sowie Mehreinnahmen des Jobcenters durch Anspruchsübergang (Übergang der Lohnansprüche der Arbeitnehmer/innen auf das Jobcenter als Sozialleistungsträger im Falle einer Aufdeckung von gesetzeswidrigem Lohn-dumping).

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Vordergrund stehen hier Informationen über die rechtlichen Sachverhalte (Leistungsmiss-brauch durch Schwarzarbeit und Lohnwucher) und die Drohung mit rechtlichen Konsequenzen (Arbeitsgerichtsprozesse). Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Zoll wird diese Ar-gumentationslinie gegenüber den Arbeitgebern noch verstärkt.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Konzept und Vorgehen haben sich als erfolgreich erwiesen: zum einen in Bezug auf die zu-sätzlichen Integrationen und die eingesparten Transferleistungen, zum anderen aber auch insofern als die Bereitschaft der Arbeitgeber zu tarifgerechter Entlohnung (zum Beispiel im Hotel- und Gaststättengewerbe) spürbar zugenommen hat.

Die vom Jobcenter Stralsund praktizierte enge Zusammenarbeit mit dem Zoll wurde mittler-weile auch von einigen anderen Jobcentern in Mecklenburg-Vorpommern übernommen.

### 1. Anliegen, Projektziele

„Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“. Durch gezielte Ansprache der Bewerber/innen sowie der Arbeitgeber sollen Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Ziel ist die Unterstützung von nebenerwerbstätigen Leistungsbezieher/innen zur Beendigung der Hilfebedürftigkeit.

### 2. Laufzeit

Seit 2011 (bis Mitte 2012 zunächst als Erprobungsphase)

### 3. Zielgruppen

Erwerbstätige Leistungsbezieher/innen (insbesondere geringfügig Beschäftigte)

### 4. Projektstrukturen und -organisation

Das Projekt ist beim Arbeitgeberservice angesiedelt und in die normalen Arbeitsabläufe integriert, das heißt, es wurde kein Sonderteam gebildet. Einbezogen sind alle zehn örtlichen Geschäftsstellen im Kreis Unna, wobei je nach Standort unterschiedliche Ansätze erprobt werden.

Der bewerberorientierte Ansatz geht von den Bewerbermanbieter/innen aus; dabei werden ausgewählte Kund/innen (marktfähige Bewerber/innen im Nebenerwerb) 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.

Beim arbeitgeberorientierten Ansatz wird im Anschluss an das Bewerbergespräch der Arbeitgeber direkt vom AGS angesprochen und auf die Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht, die er gegebenenfalls in Anspruch nehmen kann.

### 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Bei den zu erreichenden Erfolgen wird zwischen „harten“ und „weichen“ Faktoren/Kriterien unterschieden: Einerseits werden die erreichten Umwandlungszahlen überprüft (ohne konkrete Zielvorgaben), andererseits wird ausdrücklich auch auf positive Effekte Wert gelegt wie: Erhöhung der Zufriedenheit der Arbeitgeber, Aktivierung der SGB-II-Kund/innen sowie eine Perspektivveränderung bei den Mitarbeiter/innen des Jobcenters (stärkere Ausrichtung auf den Fokus Arbeitsmarkt).

### 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Den Förderinstrumenten (Eingliederungszuschüsse oder auch Weiterbildungen) wird ein hoher Stellenwert beigemessen, sie werden insbesondere von kleineren Unternehmen häufig als finanzieller Anreiz genutzt. Die Arbeitgeber werden ausdrücklich auf die zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht, um deren Bereitschaft zur Umwandlung zu erhöhen.

### 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Die bisherigen Vorgehensweisen erweisen sich als sehr erfolgversprechend. Beide Ansätze (arbeitgeber- und bewerberorientiertes Vorgehen) werden weiter verfolgt und hinsichtlich ihrer Erfolgsaussichten überprüft.

Dabei hat sich die Vorgehensweise, Kund/innen zu Einzelgesprächen einzuladen, als vorteilhafter erwiesen als die Durchführung von Gruppengesprächen.

## 1. Anliegen, Projektziele

Im Jobcenter Kreis Wesel (untergliedert in 13 Geschäftsstellen) wurden Minijobs bzw. Minijobber/innen in den letzten Jahren bereits mehrfach in den Fokus genommen. Hauptsächliches Ziel der Aktionen ist es, Minijobber/innen zu aktivieren und die Hilfebedürftigkeit durch die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu verringern oder zu beenden.

## 2. Laufzeit

Seit Januar 2011

## 3. Zielgruppen

In den Aktionen werden – nach bestimmten Kriterien – alle Minijobber/innen angesprochen, die für eine Umwandlung in Frage kommen.

## 4. Projektstrukturen und -organisation

An den vier großen Standorten sind jeweils ein bis zwei Vermittler/innen unter anderem für die Vermittlung von Minijobber/innen zuständig. Sie führen periodisch, im Abstand von ca. drei Monaten, gezielte Aktionen zur Aktivierung dieser Zielgruppe durch. Pro Durchlauf werden bestimmte Kriterien festgelegt (bspw. 1er Bedarfsgemeinschaften (BGs) mit einem Nebeneinkommen von bis zu 200 Euro; 2er BGs mit 200 bis 400 Euro Nebenverdienst etc.), nach denen die Kund/innen zu einer obligatorischen Gruppenveranstaltung eingeladen werden. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, die Minijobber/innen zu aktivieren und Hilfen des Jobcenters zur Unterstützung der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufzuzeigen (ggf. auch Umwandlung der geringfügigen Beschäftigung).

Darüber hinaus werden vom Jobcenter regelmäßig auch Aktivierungsmaßnahmen speziell für Minijobber/innen eingekauft mit dem Ziel, die Teilnehmer/innen in sozialvers.pf. Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln. Eventuell noch bestehende berufsfachliche Defizite, die einer Vermittlung entgegenstehen, sollen durch Teilnahme an Kurzqualifikationen beseitigt werden, zum Beispiel durch Förderung einer Schweißerprüfung. Dabei geht es nicht zuletzt auch darum, möglichen Leistungsmissbrauch aufzudecken und einzudämmen.

## 5. Erfolgskriterien und Überprüfbarkeit (Erfolgsüberprüfung)

Der Erfolg bemisst sich in erster Linie an der Anzahl der Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bzw. der umgewandelten Minijobs. Die genaue Anzahl der gelungenen Umwandlungen wird nicht festgehalten, die erzielten Erfolge gehen in die Gesamtstatistik des Jobcenters ein.

## 6. Argumentationslinien und Stellenwert von (finanziellen) Anreizen zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Bis vor ca. zwei Jahren wurde vom Jobcenter im Rahmen der Freien Förderung eine Umwandlungsprämie für Arbeitgeber zum Ausgleich vorhandener Minderleistung bei Arbeitnehmer/innen angeboten; dieses Instrument steht in der Form jedoch aktuell nicht mehr zur Verfügung. Eingliederungszuschüsse kommen verhältnismäßig selten zum Einsatz.

## 7. Bisherige Erfahrungen, vorläufiges Resümee

Aus Sicht des Jobcenters hat sich die Herangehensweise insgesamt bewährt und soll weiterhin beibehalten werden. Hilfreich für weitere Umwandlungen wäre insbesondere eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeiten auf Seiten der Arbeitgeber.