



**WIRTSCHAFTLICHER,  
FLEXIBLER UND  
KUNDENORIENTIERTER  
HANDELN**  
mit sozialversicherungs-  
pflichtig Beschäftigten



**HANDLUNGSHILFE FÜR DIE GEBÄUDEREINIGUNG  
SCHWERPUNKT INNEN- UND UNTERHALTSREINIGUNG**



# EINLEITUNG

Das Gebäudereiniger-Handwerk bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um „Haus und Hof“ an. Industriereinigung, Fassadenreinigung, Bauabschlussreinigung und Denkmalpflege, Glasreinigung sowie Desinfektionsreinigung und Schädlingsbekämpfung gehören neben diversen Spezialreinigungen zur Angebotspalette der Innungsbetriebe. In diesen Bereichen sind überwiegend qualifizierte Facharbeiter/innen gefragt und beschäftigt.

Die Unterhaltsreinigung rundet das Angebotsspektrum vieler Handwerksbetriebe im Bereich der Gebäudereinigung ab. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Betriebe, deren Kerngeschäft die Hausreinigung ist, ohne Innungsbetrieb zu sein.

In der Innen- und Unterhaltsreinigung setzen die meisten Betriebe primär auf den Einsatz ungelerner Kräfte auf Minijobbasis. Bei vielen Objekten mit kurzen und zum Teil sich überschneidenden Einsatzzeiten scheinen viele „Köpfe“ mit geringem Stundenvolumen das Mittel der Wahl zu sein, um den Anforderungen der Kunden gerecht zu werden. Für Personen ohne anerkannten Berufsabschluss oder mit einer wechsellvollen Berufsbiografie, bei der der Anschluss an den erlernten Beruf verloren gegangen ist, bietet das Reinigungsgewerbe die Möglichkeit eines Nebeneinkommens. Viele der Minijobber/innen beziehen aufstockende Leistungen durch die Jobcenter (ALG II).

Es gibt aber auch Betriebe, die Minijobs im Bereich der Innen- und Unterhaltsreinigung ganz bewusst reduzieren und auf einen höheren Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung setzen. Diese Betriebe machen sich die Vorteile von Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen zunutze und profitieren von einem deutlichen Imagegewinn. Sie agieren erfolgreich am Markt nicht trotz, sondern auch wegen der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Sie ist wirtschaftlicher und flexibler; die Mitarbeiter/innen übernehmen mehr Verantwortung und ihre Bindung an den Betrieb ist deutlich ausgeprägter als im Minijob.

Die folgende Handlungshilfe richtet sich an Personalverantwortliche. Sie möchte den Blick auf den Einsatz von Minijobbern und Minijobberinnen sowie Teilzeit- und Vollzeitkräften im Betrieb schärfen. Anhand von Argumenten und Tipps wird aufgezeigt, wie wirtschaftlicher Erfolg, Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit mit einem höheren Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erzielt werden können.

Die Handlungshilfe ist entstanden im Projekt „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungspolitik?“ im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Landes NRW.

## WENIGER MINIJOBS RECHNEN SICH

Ein Minijob ist für den Arbeitgeber oftmals nicht wirtschaftlicher als eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden – im Gegenteil. Ab dem 01.01.2017 wird das tarifliche Entgelt für Innen- und Unterhaltsreinigungsarbeiten in NRW in der untersten Lohngruppe 10,00 Euro pro Stunde betragen. Die Allgemeinverbindlichkeit wird von den Tarifvertragsparteien beim Ministerium beantragt.

### Vergleich der Arbeitgeberkosten (Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten)<sup>1</sup>

	Minijob	Gleitzone
<b>Arbeitszeit (Stunden/Monat)</b>	<b>45,00</b>	<b>85,00</b>
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	10,00	10,00
<b>Arbeitsentgelt (Euro/Monat)</b>	<b>450,00</b>	<b>850,00</b>
<b>Arbeitgeber-Abgaben (Euro/Monat)</b>		
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	58,50	72,89
Arbeitslosenversicherung	0,00	12,75
Rentenversicherung	67,50	79,48
Umlage 1 (Krankheit)	0,00	0,00
Umlage 2 (Mutterschutz)	1,35	3,91 <sup>2</sup>
Insolvenzgeldumlage	0,41	0,77
einheitliche Pauschalsteuer	9,00	0,00
<b>Summe Arbeitgeber-Abgaben (Euro/Monat)</b>	<b>136,76</b>	<b>169,79</b>
<b>Arbeitgeberkosten (Euro/Monat)</b>	<b>586,76</b>	<b>1019,79</b>
<b>Arbeitgeberkosten (Euro/Stunde)</b>	<b>13,04</b>	<b>12,00</b>

BEISPIEL 1

Die Arbeitgeberkosten pro Stunde sind bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung niedriger als beim Minijob. Beim Minijob trägt der Arbeitgeber die Sozialabgaben alleine. Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden die Sozialabgaben zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in geteilt. Vorteil für den/die Arbeitnehmer/in: Volle Absicherung in der Sozialversicherung.

### TIPP

- Nicht nur beim Entgeltvergleich schneidet die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besser ab. Weitere Kosten sind beim Minijob zu berücksichtigen: Die Fluktuation ist unter Minijobbern und Minijobberinnen i. d. R. höher als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Daraus resultieren höhere Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten sowie Kosten für die Personalabrechnung.

<sup>1</sup> Prozentsätze für die Beiträge laut AOK NordWest. Stand 13.12.2016.

<sup>2</sup> AOK NordWest 0,46%.

## TEILZEIT IST FLEXIBLER ALS DER MINIJOB

Jede/r Chef/in kennt das: In der Unterhaltsreinigung gibt es Höhen und Tiefen. Im Winter werden weniger Grundreinigungen durchgeführt. Im Sommer steigt die Nachfrage nach Sonderreinigungen. Gleichzeitig ist im Sommer die Haupturlaubszeit. Jede/r Chef/in weiß es zu schätzen, wenn Mitarbeiter/innen flexibel sind; aber sie müssen auch flexibel einsetzbar sein.

Soll der Status der geringfügigen Beschäftigung nicht verloren gehen, dann sind dem flexiblen Einsatz von Minijobbern und Minijobberinnen deutliche Grenzen gesetzt. So darf die Entgeltgrenze von 450 Euro nur unvorhergesehen und gelegentlich, d. h. maximal drei Monate innerhalb eines Jahres, überschritten werden. Das Jahresgehalt darf 5.400 Euro nicht überschreiten.

Minijobber/innen, die z. B. bei einem tariflichen Stundenentgelt von 10,00 Euro 35 Stunden im Monat arbeiten, können maximal 10 Stunden pro Monat mehr eingesetzt werden. Arbeiten sie 40 Stunden pro Monat sind es maximal 5 Stunden.

### BEISPIEL 2

#### Berechnung maximale Plusstunden

Arbeitszeit (Stunden/Monat)	40,00	35,00
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	10,00	10,00
Arbeitsentgelt (Euro/Monat)	400,00	350,00
<b>maximale Plusstunden im Monat ohne Überschreitung der Verdienstgrenze von 450 Euro</b>		
	<b>5,00</b>	<b>10,00</b>
Arbeitsentgelt (Euro/Stunde)	10,00	10,00
Arbeitsentgelt (Euro/Monat)	50,00	10,00
Arbeitsentgelt lt. Vertrag + Mehrarbeit (Euro/Monat)	450,00	450,00

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind deutlich flexibler einsetzbar, da es diese Begrenzungen für sie nicht gibt.

### TIPPS

- Der Mehrarbeitsbedarf sollte frühzeitig mit den Reinigungskräften abgestimmt werden. So können die Mitarbeiter/innen vorausschauend planen und der Betrieb hat Planungssicherheit.
- Die mehr geleisteten Stunden werden am Ende des Monats ausbezahlt. Ein Ausgleich der Mehrarbeit über Zeitausgleich zu einem späteren Zeitpunkt ist nicht möglich. Die Tarifvertragsparteien haben die Einführung von Arbeitszeitkonten für die Lohngruppen der Innen- und Unterhaltsreinigung ausgeschlossen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 28. Juni 2011. Gültig ab 1. Januar 2012 in der Fassung vom 8. Juli 2014. Abrufbar unter: <http://www.die-gebaeuedienstleister.de/service-fuer-gebaeuedienstleister/tarifinformationen/>.

## TEILZEIT- UND VOLLZEITKRÄFTE HABEN EINE DEUTLICH HÖHERE BINDUNG AN DEN BETRIEB

Interviews mit Geschäfts- und Objektleitungen von Gebäudereinigungsunternehmen zeigen, dass bei Minijobbern und Minijobberinnen die Fluktuation höher ist als bei Beschäftigten in Teilzeit oder Vollzeit. „Aushilfen“ haben eine deutlich höhere Wechselbereitschaft. Zum Teil suchen sie nur für einen bestimmten Zeitraum eine (ergänzende) Beschäftigung. Da bleibt die Identifikation mit dem Betrieb häufig auf der Strecke.

Investitionen in Beschäftigte lohnen sich aber nur, wenn diese auch längerfristig dem Betrieb zur Verfügung stehen. Dies gilt z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen. Für Kunden ist die Werthaltung der anvertrauten Gebäude, Häuser oder Objekte besonders wichtig. Immer mehr Kunden legen darüber hinaus Wert auf eine umweltbewusste Reinigung. Mitarbeiter/innen stets auf dem aktuellen Stand der Reinigungsverfahren und -techniken zu halten kostet Geld. Es ist gut angelegt, wenn die Mitarbeiter/innen ihr Wissen langfristig zum Einsatz bringen und als Repräsentanten und Repräsentantinnen des Betriebs vor Ort für Kundenzufriedenheit und -bindung sorgen.



### TIPPS

- Qualifizierte Kräfte, die länger im Betrieb sind und sich mit ihm identifizieren, rechnen sich. Die Qualität der Arbeit steigt und damit auch die Kundenzufriedenheit. Da sie geübter sind, arbeiten sie i. d. R. schneller.
- Für das Geschäftsfeld „Privathaushalte“ ist Vertrauen ganz wichtig. Eine langjährige Beschäftigung im Betrieb kann Türen öffnen.



## DIESE ARGUMENTE KÖNNEN MINIJOBBER/INNEN ÜBERZEUGEN

Die Motive der Personen, die eine geringfügige Beschäftigung nachfragen, sind sehr unterschiedlich. Viele möchten etwas hinzuverdienen: Die einen üben die Tätigkeit im Nebenverdienst aus, weil ihre Einkünfte aus einem anderen Job oder der Rente nicht „zum Leben reichen“. Andere beziehen Transferleistungen des Staates und dürfen als sogenannte Aufstocker anteilig aus ihrer Tätigkeit 170 Euro<sup>4</sup> im Monat behalten. Die Arrangements bestehen zum Teil über einen längeren Zeitraum und lassen sich dementsprechend nicht einfach auflösen.

Mit folgenden Argumenten können Sie als Arbeitgeber Überzeugungsarbeit leisten:

- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können mehr verdienen. Je nach Steuerklasse haben sie „mehr Netto“ im Portemonnaie. Für eine genaue Berechnung sollte ein/e Steuerberater/in zu Rate gezogen werden.
- Das Angebot zur Umwandlung des Minijobs ist Ausdruck der Wertschätzung. Sie erkennen die Leistung Ihrer Mitarbeiter/innen im Betrieb an.
- Eine höhere Arbeitszeit ermöglicht auch den Einsatz in anderen Bereichen wie z. B. bei Sonderreinigungen oder in Privathaushalten. Die Arbeit wird abwechslungsreicher.
- Teilzeit- oder Vollzeitkräfte nehmen häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen teil, sodass sich berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ergeben können.
- Vollzeit- und Teilzeitkräfte, inklusive Arbeitnehmer/innen in der Gleitzone (451 bis 850 Euro), sind in allen Zweigen der Sozialversicherung voll abgesichert. Sie können z. B. Kuren (Reha) beantragen und haben Anspruch auf Krankengeld, Minijobber/innen nicht.
- Mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung werden höhere Rentenansprüche erworben. Die Ansprüche steigen nennenswert, wenn nach einer Phase der Teilzeit später auch wieder in Vollzeit gearbeitet wird.
- Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erwerben Ansprüche auf Arbeitslosengeld I.
- In Hochphasen kann auch mehr verdient werden. Entgeltgrenzen wie beim Minijob gibt es bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht.

<sup>4</sup> Im Arbeitslosengeld II-Bezug, bei einem monatlichen Entgelt von 450 Euro.

## AUF DIE RICHTIGE TOURENPLANUNG KOMMT ES AN

Soll ein Minijob z. B. in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung umgewandelt werden, ist die entscheidende Frage in der Unterhaltsreinigung: Wie kann die Arbeit wirtschaftlich so organisiert werden, dass das monatliche Arbeitsvolumen des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin erhöht werden kann? Im Kern geht es darum, Aufträge sinnvoll zu Touren zu kombinieren.

Folgende Ansätze können verfolgt werden:

- Potenzielle neue Kunden gezielt ansprechen. Können z. B. in demselben Bürokomplex oder in unmittelbarer Nähe weitere Firmen als Kunden gewonnen werden?
- Kunden weitere Dienstleistungen anbieten. Kann die Büoreinigung z. B. durch eine Treppenhausreinigung ergänzt werden? Oder können Sonderreinigungen, wie z. B. notwendige Desinfektionen, mit übernommen werden?
- Kunden ansprechen, ob die Dienstleistung auch zu einem anderen Zeitpunkt erbracht werden kann. Können die Büroräume z. B. am Freitag auch schon um 14:00 Uhr gereinigt werden und nicht erst um 18:00 Uhr?

### Beispielhafte Tourenplanung: Reinigungskraft Frau Müller

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
<b>08.00</b>	Treppenhaus 1		Treppenhaus 1	Einkaufsmarkt Lager	Büro
<b>09.00</b>	Büroetage	Treppenhaus 2	Bürocontainer	Einkaufsmarkt Lager	Boutique
<b>10.00</b>	Treppenhaus 2	Büro	Treppenhaus 6	Einkaufsmarkt Lager	Boutique
<b>11.00</b>	Treppenhaus 3	Treppenhaus 5	Treppenhaus 7	Treppenhaus 8	Treppenhaus 5
<b>12.00</b>	Baucontainer WC		Treppenhaus 7	Treppenhaus 8	Treppenhaus 5
<b>13.00</b>			Treppenhaus 7	Treppenhaus 8	Privatwohnung
<b>14.00</b>			Treppenhaus 7		Privatwohnung
<b>15.00</b>					Privatwohnung

Quelle: Kullik Gebäudereinigung KG



Soll ein/e Mitarbeiter/in im Zuge der Minijobumwandlung andere Aufgaben übernehmen, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen in der Einarbeitungszeit einen Entgeltzuschuss erhalten.<sup>5</sup> Möglich ist auch eine Förderung der Mobilität von Beschäftigten.<sup>6</sup>

## BEISPIEL 4

Ein mittelständisches Reinigungsunternehmen stellt eine neue Mitarbeiterin – 40 Jahre, Ausbildung zur Verkäuferin, langzeitarbeitslos – auf Minijobbasis im Bereich Unterhaltsreinigung ein. Ihr Aufgabengebiet umfasst im Wesentlichen die Büroreinigung.

Die Objektleitung schätzt die Zuverlässigkeit und hohe Motivation der Mitarbeiterin. Eine Umwandlung des Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ist möglich, wenn die Mitarbeiterin Reinigungsarbeiten in einem nahegelegenen weiteren Objekt übernimmt. Die Übernahme setzt jedoch die Bedienung von Maschinen zur Reinigung und Versiegelung von speziellen Bodenbelägen voraus.

Während der erforderlichen Einarbeitungszeit von fünf Monaten wird der Arbeitgeber durch einen Entgeltzuschuss vom Jobcenter unterstützt.

Auf Basis der umfassenden Qualifizierung kann die Mitarbeiterin im weiteren Verlauf der Beschäftigung als Objektleitung eingesetzt werden. Mit Unterstützung des Jobcenters konnte das Reinigungsunternehmen die ehemalige Minijobberin somit zu einer verlässlichen Führungskraft weiterentwickeln. Die Mitarbeiterin konnte die Langzeitarbeitslosigkeit beenden.

<sup>5</sup> Förderinstrument: Arbeitgeber-Entgeltzuschuss für KMU, Eingliederungszuschuss (EGZ); weitere Informationen unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/FinanzielleHilfen/SchaffungvonBeschaeftigungsverhaeltnissen/Eingliederungszuschuss/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI495135>.

<sup>6</sup> Förderinstrument: Vermittlungsbudget; weitere Informationen unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/FinanzielleHilfen/Unterstuetzungsleistungen/index.htm>.

Ein Reinigungsunternehmen, spezialisiert auf Industrie- und Gebäudedienstleistungen, stellt einen neuen Mitarbeiter – 45 Jahre, ohne Berufsausbildung, Jobcenter-Kunde – auf Minijobbasis ein. Der Mitarbeiter wird zunächst in der Unterhaltsreinigung eingesetzt.

Die Objektleitung schätzt die Motivation und Zuverlässigkeit des Mitarbeiters und möchte ihn gerne an das Unternehmen binden. Eine Umwandlung des Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist möglich, wenn der Mitarbeiter mobil ist, da verschiedene Objekte angefahren werden müssen, und er Aufgaben im Bereich der Maschinen- und Industriereinigung übernehmen kann.

Das Jobcenter unterstützt die Entwicklung. Die Förderung des Jobcenters beinhaltet zum einen den Führerschein der Klasse B und zum anderen einen Entgeltzuschuss für den Arbeitgeber im Rahmen der 6-monatigen betriebsinternen Einarbeitung.

Die Einsatzmöglichkeiten des Mitarbeiters werden erheblich erweitert. Außerdem entfallen mit dem geplanten Einstieg in eine Vollzeitbeschäftigung die bisherigen Transferleistungen.

## TIPPS

- Es ist sinnvoll, ausgehend von einem Ankerkunden die Einsätze / Touren und damit auch das Stundenvolumen der Mitarbeiter/innen sukzessive auszubauen. Dies sollte möglichst kleinräumig geschehen, um unproduktive Wegezeiten<sup>7</sup> zu minimieren.
- Bei der Bündelung von Aufgaben / Arbeiten in verschiedenen Objekten neue Wege gehen. Fragen Sie bei der Agentur für Arbeit / beim Jobcenter nach, ob eine finanzielle Förderung in der Einarbeitungs- und Qualifizierungszeit oder beim Erwerb eines Führerscheins möglich ist.
- Touren rechnen sich auch für den Betrieb. Die Mitarbeiter/innen sind mehr im Betrieb und identifizieren sich mehr mit ihm. Das wirkt sich positiv auf die Qualität der Reinigung aus. Die Objektleitungen müssen weniger Kontrollfahrten und Prüfungen vor Ort durchführen. Die Kundenzufriedenheit steigt und damit auch die Kundenbindung.

<sup>7</sup> Der Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung legt fest, dass die direkte Wegezeit zwischen mehreren Objekten wie Arbeitszeit zu vergüten ist, wenn die Zeit zwischen dem Ende des ersten und dem Beginn des nächsten Arbeitseinsatzes (Zwischenzeit) bis zu drei Stunden beträgt.



Fotonachweise

Titel oben links: Gebäudereiniger-Innung Dortmund  
Titel oben rechts: ©JackF / fotolia.com  
Titel Mitte: ©Andrey Popov / fotolia.com  
Titel unten links: ©britta60 / fotolia.com  
Titel unten rechts: Gebäudereiniger-Innung Dortmund

Seite 2: Gebäudereiniger-Innung Dortmund  
Seite 6: ©Syda Productions / fotolia.com  
Seite 7: ©SignElements  
Seite 9: ©wittybear / fotolia.com  
Seite 11: Gebäudereiniger-Innung Dortmund

Die Handlungshilfe ist im **Projekt „Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – Auswirkungen auf die betriebliche Beschäftigungspolitik?“** entstanden. Untersucht wurde, welche Rolle Minijobs im Einzelhandel, im Reinigungsgewerbe sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe in Dortmund und im Kreis Unna spielen.

Projektpartner:



Strategischer Partner:



An der Erarbeitung der Handlungshilfe waren beteiligt:

Dr. Cordula Sczesny, Carla Sasse (Soziale Innovation GmbH)

Volker Walters (Kreishandwerkerschaft Dortmund und Lünen, Gebäudereiniger-Innung Dortmund)

Jan Hofeditz (Jobcenter Dortmund)

Wolfgang König, Felix Wiggeshoff (Jobcenter Kreis Unna)

Kai-Gerhard Kullik (Kullik Gebäudereinigung KG)

2. aktualisierte Auflage, Januar 2017

Das Projekt wird im Rahmen der **Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“** durchgeführt und durch das Land NRW (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen) sowie aus Mitteln der Europäischen Union (Europäischer Sozialfonds) gefördert.



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

