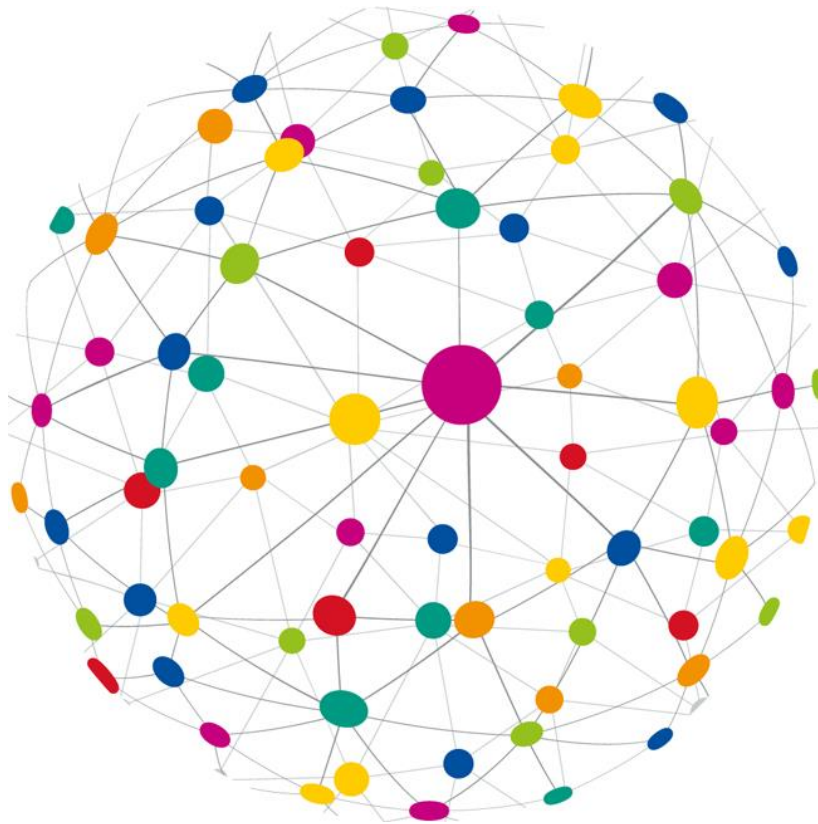


Minijobs in Familienzentren zur Förderung von Eltern

Eine Arbeitshilfe



Ruth Calderón
Maya Mülle

Zürich, Juni 2020



Impressum

Verfasserinnen:

Arbeitsgruppe Familienzentren

Ruth Calderón, www.rc-consulta.ch

Maya Mülle, www.bildungundfamilie.ch

Herausgeberin und Kontakt

Arbeitsgruppe Familienzentren

Netzwerk Bildung und Familie

Bergstrasse 4

8157 Dielsdorf

+41 44 380 03 10

mulle@bildungundfamilie.ch

www.bildungundfamilie.ch

www.facebook.com/bildungundfamilie

Zürich, Juni 2020



Inhalt

Vorwort	4
1. Was sind Minijobs im Familienzentrum?	5
2. Welchen Mehrwert können Minijobs generieren?	5
3. Situierung der Minijobs zwischen erstem oder zweitem Arbeitsmarkt und Freiwilligenarbeit	8
4. Rahmenbedingungen für erfolgreiche Minijobs im Familienzentrum	9
5. Zusammenfassung	14
Ausblick	15
Quellen, Literaturverweise	16
Anhang: Minijobs in Familienzentren – Vergleichsraster verschiedener Szenarien	17

Vorwort

Minijobs im Familienzentrum sind ein Angebot, das sowohl den Minijob ausübenden Müttern und Vätern wie auch dem Familienzentrum einen Mehrwert bringt. Es geht dabei um die Mitarbeit im Kleinstpensum (z.B. Mitarbeit in Kinderhort oder Cafeteria), die insbesondere Müttern die Möglichkeit bietet, in einer familienfreundlichen Umgebung Verantwortung zu übernehmen und Arbeitserfahrungen ausserhalb der Familie zu sammeln. Die in diesem Rahmen erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen können als Referenz für den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt dienen.¹

Damit Minijobs diese positiven Wirkungen hervorbringen können, müssen einige grundlegende Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Arbeitshilfe zu Minijobs für Familienzentren

In der Logik der Arbeitsmarktpolitik geht es bei Kleinstpensen oder Minijobs in Familienzentren und Mitarbeit als Freiwillige um drei verschiedene Typen von Arbeitsverhältnissen:

- Minijob im ersten Arbeitsmarkt mit branchenüblichem Stundenlohn,
- Minijob im zweiten Arbeitsmarkt, als Integrationsförderung verbunden mit einem tieferen Lohn, für Leute mit geringen Chancen im ersten Arbeitsmarkt, und
- nicht entlohnte Arbeitsleistungen im Rahmen von Freiwilligenarbeit.

Die Arbeitshilfe soll Familienzentren darin unterstützen, ihre Minijobs als Leistung und Angebot zu organisieren und gegenüber Geldgebenden darstellen zu können.

Die Arbeitshilfe richtet sich an die Verantwortlichen von Familienzentren und soll dazu beitragen, sich in einem bisher wenig bis gar nicht strukturierten Bereich zu orientieren und mögliche Wege zu rechtlich korrekten Arbeitsverhältnissen aufzuzeigen. Die Arbeitshilfe gibt den heutigen Stand unserer Abklärungen wieder. Sie hat nicht den Anspruch abschliessende Kriterien für Minijobs zu liefern.

Die **Untersuchung der Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung von Eltern und Kindern durch Minijobs** ist ein laufendes Projekt der Arbeitsgruppe Familienzentren (seit 2019). Das vorliegende Papier wurde auf der Grundlage von Literaturanalysen, Austauschtreffen mit Familienzentren, Befragungen zu bisherigen Erfahrungen mit Minijobs (Begleitung eines Studierenden-Projekts der FHNW Olten) und Interviews mit Fachpersonen im Bereich Arbeitsmarktintegration verfasst.

Unser Dank geht an die Familienzentren in den Regionen Bern und Zürich für die Bereitschaft, ihre Erfahrungen und Herausforderungen offen zu teilen, an die FHNW Olten für ihre Förderung des Forschungsprojekts der Studierenden, an Michel Berger, VPOD Bern, für seine fachliche Unterstützung. Der Dank geht auch an die Paul Schiller Stiftung, die einen Teil unserer Arbeit mitfinanziert hat.

¹ Calderón R., Mülle M.: Familienzentren in der Deutschschweiz. Eine Bestandesaufnahme. Netzwerk Bildung und Familie (Hrsg.), Zürich 2017

1. Was sind Minijobs im Familienzentrum?

Minijobs ...

- beinhalten die Mitarbeit im Familienzentrum, im Rahmen eines Angebots, z.B. im Kinderhort oder in der Cafeteria.
- sind eine Erwerbstätigkeit im Kleinstpensum, mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens einer Stunde, mit begrenzter Anstellungsdauer und in der Regel mit einem branchenüblichen Stundenlohn.
- bieten insbesondere Müttern (grundsätzlich auch Vätern) die Möglichkeit, sich in einer familienfreundlichen Umgebung aktiv einzubringen, Verantwortung zu übernehmen und Arbeitserfahrungen ausserhalb der Familie zu sammeln.
- verbessern durch die erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen die Chancen der Minijob-Ausübenden für den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in die berufliche Bildung.

Arbeitgebende sind Familienzentren als Non-Profit-Institutionen im Bereich soziale Integration und frühe Förderung. Es gibt verschiedene Anstellungsformen: Arbeitsverhältnisse mit marktüblichen Rahmenbedingungen und Minijobs mit spezifischen Rahmenbedingungen im 1. und 2. Arbeitsmarkt. In praktisch allen Familienzentren hat gemäss unserer Befragung² die Freiwilligenarbeit auf verschiedenen Ebenen (Vorstand, Leitung, Mitarbeit im Betrieb) eine wichtige Bedeutung. Familienzentren sind aus finanziellen Gründen auf dieses freiwillige Engagement angewiesen. Das Freiwilligenengagement umfasst ebenfalls Arbeitsleistungen, wird aber nicht wie bei Minijobs entlohnt.

Das Angebot der Minijobs in Familienzentren ist in der Regel kombiniert mit der Förderung der sozialen und beruflichen Integration der Mütter (grundsätzlich auch der Väter) und stellt eine Leistung der betreffenden Familienzentren dar.

2. Welchen Mehrwert können Minijobs generieren?

Persönlicher Mehrwert von Minijobs für die Eltern als Arbeitnehmende

Psychologische Ebene

Forschungsergebnisse aus einem Projekt von Psychologie-Studierenden der FHNW Olten im Jahr 2019 zeigen³:

Minijobs im Familienzentrum fördern die **Selbstwirksamkeit, Autonomie, soziale Eingebundenheit und das Kompetenzerleben**, so auch die **Erziehungskompetenz der Arbeitnehmenden in ihrer Rolle als Eltern**.

Zitate aus dem Projektbericht:

«Durch das Aneignen von Kompetenzen wird die Selbstwirksamkeit gestärkt. Die Frauen nehmen die Erweiterung ihrer Kompetenzen wahr, glauben an sich selbst und fühlen sich so bereit, schwierige Situationen zu bewältigen oder Probleme zu lösen.»

² Calderón R., Mülle M. (2017)

³ De Monaco S., Dekker M., Nuspel M., Silveira I. (2019): Die psychologische Wirkung des Minijobs. Wie Selbstwirksamkeit, Autonomie, soziale Eingebundenheit und Kompetenzerleben durch den Minijob im Familienzentrum beeinflusst werden. FHNW Olten (unveröffentlicht)

«Durch die Aufnahme des Minijobs hat sich für viele Ausführende das Leben ins Positive gewendet. Sie haben die Möglichkeit aus dem Haus zu kommen, sehen einen Sinn in ihrer Arbeit und fühlen sich im Familienzentrum wohl.»

«Die Ausführenden erleben Autonomie in dem Sinne, dass ihnen Verantwortung zugesprochen und Vertrauen geschenkt wird. Sie fühlen sich befähigt, gewisse Entscheidungen selbständig zu treffen und Aufgaben selbständig zu erledigen.»

«Die Ausführenden erlernen durch die Tätigkeit adäquates Verhalten im Arbeitskontext, wie zum Beispiel Teamfähigkeit, Kommunikation und Pünktlichkeit. Die genannten Kompetenzen sind generell auf andere Berufsbereiche übertragbar und finden bei einer weiteren Anstellung Anwendung.»

«Eine befragte Mitarbeitende im Minijob: «Das Familienzentrum bietet viele Möglichkeiten der Weiterbildungen, bspw. einen Kurs betitelt mit „Ich erziehe mein Kind, ohne zu schreien“. Wenn man diesen oder ähnliche Kurse besucht, geben sie dir viele Infos auf den Weg, welche ich natürlich auch zuhause anwende.»

Gesellschaftlicher Mehrwert von Minijobs

• Fokus: Politik der Frühen Kindheit

Familienzentren ermöglichen mit dem Angebot der Minijobs Eltern und Kindern alltagsnahe Erfahrungen und anregende Entwicklungsbedingungen im ausserhäuslichen Umfeld.

Mehrwert für das Familienzentrum:

Mit Minijobs kann das Familienzentrum die Partizipation der Eltern fördern und die Arbeiten auf verschiedene Nutzende des Familienzentrums verteilen.

Mehrwert für Eltern und Kinder:

Eltern sind prägend für die Entwicklung der Kinder. Nur die Kinder zu stärken nützt nichts. Wenn sich etwas ändern soll, müssen auch die Erziehungsberechtigten in den Blick genommen werden⁴.

Minijobs im Familienzentrum fördern u.a.

- die Stärkung der Eltern in ihrer Selbstwirksamkeit durch ihre praktischen Erfahrungen in Kinderbetreuung ausserhalb der Familie
- adäquates Erziehungsverhalten der Eltern durch Modell-Lernen am Vorbild der pädagogischen Leitung
- soziale Integration und Vernetzung der Eltern als Mitarbeitende
- Zugang zur Migrationsbevölkerung über mitarbeitende MigrantInnen⁵
- eine entwicklungsfördernde Umgebung für die Kinder, dank Angeboten wie kostengünstige, stundenweise Kinderbetreuung, Mittagstisch für die ganze Familie und Elterncafé mit Spielgelegenheit (anregende Spielaktivitäten, soziale Kontakte unter Kindern)

⁴ Kobelt Neuhaus D.: Familienzentren als Standortvorteil - Massnahmen und Wirkungen in Deutschland. Referat als Präsidentin des Dachverbands der Familienzentren e.V., an der Tagung für Familienzentren vom 14. Juni 2019, Olten

⁵ Calderón R., Stern S., von Dach A. (2019): Angebote der frühen Kindheit in der Stadt Zürich: Situationsanalyse und Handlungsbedarf. Zürich (unveröffentlicht)

- **Fokus: Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die Motivation der im Minijob tätigen Eltern ist sehr unterschiedlich, je nach persönlicher Vision für ihr Erwerbsleben und ihren Werten in Bezug auf die Elternrolle. Minijobs im Familienzentrum können ein Sprungbrett für den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt sein. Mütter mit einer Berufsausbildung nutzen den Minijob in der Kleinkindphase, um die Zeit bis zum Wiedereinstieg zu überbrücken resp., um sich im Hinblick auf eine andere Tätigkeit neu zu orientieren.

Minijobs im Familienzentrum ermöglichen u.a.

- niederschwellige Erwerbsarbeit für Eltern im Kleinstpensum in familienfreundlichem Umfeld
- kostenlose Kinderbetreuung am Arbeitsort
- Stärkung der persönlichen Kompetenzen durch die Arbeitserfahrungen in Minijobs
- die Verbesserung von alltagsnahen Deutschkompetenzen
- die Unterstützung beim (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt oder in die berufliche (Weiter-) Bildung
- Vorbereitung auf den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt: z.B. im Hinblick auf Teamfähigkeit, Kommunikation im Team und mit Besuchenden, umsetzen von Regeln bezüglich Arbeitszeiten, Abwesenheiten und Pünktlichkeit.

- **Fokus: Integrationspolitik**

Soziale Integration und Teilhabe der Migrantinnen und Migranten sind zentrale Ziele der Integrationspolitik. Eine Voraussetzung dazu sind ausreichende Kompetenzen in der Ortssprache. Soziale Integration ist, wie oben unter «Politik der Frühen Kindheit» beschrieben, auch ein Mehrwert im Hinblick auf die Integrationsförderung.

Die Förderung von Deutschkenntnissen geschieht im Rahmen der Minijobs im Familienzentrum:

- Die Anstellungsbedingungen umfassen ein Paket, bei dem in Ergänzung zum Lohn bzw. der Entschädigung u.a. auch das Deutschlernen sowie Coaching, Modell-Lernen und Weiterbildung dazu gehören.
- Beobachtungen in den Familienzentren zeigen, dass besonders schulungsgewohnte Mitarbeitende auch bei der Arbeit sehr schnell Deutsch lernen, oft erfolgreicher als in einem Kurs. Dazu brauchen sie aber idealerweise mehr als einmal pro Woche Gelegenheit, Deutsch zu sprechen.
- Das Deutschlernen im Familienzentrum wird gefördert durch regelmässige Gespräche und Kontakte mit Freiwilligen und mit Teammitgliedern.
- Die ausländerrechtlichen Bestimmungen fordern den Erwerb der Ortssprache, was ebenfalls zur Anerkennung der Bemühungen zum Deutschlernen beiträgt.

3. Situierung der Minijobs zwischen erstem oder zweitem Arbeitsmarkt und Freiwilligenarbeit

Minijobs kommen gemäss unseren Abklärungen bei Familienzentren in der Deutschschweiz in verschiedenen Settings vor⁶. Die Übergänge und Abgrenzung zwischen Freiwilligenarbeit und Beschäftigung im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt sind fließend und können selten trennscharf unterschieden werden.

Da die Bezeichnung «Minijob» teilweise negativ assoziiert wird mit ausbeuterischen Tieflohn-Beschäftigungen oder Sackgassen-Jobs, verwenden die Familienzentren zur Abgrenzung auch alternative Bezeichnungen: z.B. «Sprungbrett-Stelle» oder «Mitarbeit im Kleinstpensum».

Die Fachdiskussion rund um das Thema des zweiten Arbeitsmarktes und der Sozialfirmen zeigt auf, dass «Minijobs» mit entsprechenden Rahmenbedingungen durchaus die individuelle Förderung der betreffenden Mitarbeitenden wie auch einen gesellschaftlichen Mehrwert schaffen können.⁷

Die verschiedenen Settings charakterisieren sich durch folgende Merkmale:

- **Erster Arbeitsmarkt:** Arbeitsplatz **ohne** externe Zuschüsse. Erwerbstätigkeit mit branchenüblichem Stundenlohn.
- **Zweiter Arbeitsmarkt:** Arbeitsplatz **mit** externen Zuschüssen. Tätigkeit mit einer Entschädigung meist unter dem Minimallohn, kombiniert mit begleitender Unterstützung (z.B. Coaching). Stelle und Angebot sollen den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren. Die Arbeitgebenden sind meist Sozialfirmen oder Betriebe mit einer bestimmten Anzahl Arbeitsplätze für Mitarbeitende, die keinen direkten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben.
- **Freiwilligenarbeit** umfasst jegliche Formen unentgeltlich geleisteter selbstbestimmter Einsätze ausserhalb der eigenen Kernfamilie.⁸ Aufwandsentschädigungen und Spesenentschädigungen gelten nicht als Bezahlung.⁹

Die Situierung des jeweiligen Minijobs innerhalb dieser drei Settings hilft, die Ziele sowie die damit verbundenen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zu klären (siehe im Anhang: Vergleichsraster verschiedener Szenarien für Minijobs im Familienzentrum). Damit ist es möglich, die Minijobs im jeweiligen Kontext so zu organisieren, dass sie die angestrebten Ziele und Wirkungen möglich machen. So kann das Minijob-Angebot als eine Leistung des Familienzentrums nach aussen, z.B. gegenüber Geldgebenden kohärent und nachvollziehbar dargestellt werden.

⁶ Calderón R., Mülle M. (2017)

⁷ Walwei U. (2018): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. IAB-Forum, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. - Blattmann L., Merz D. (2010): Sozialfirmen. Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration. rüffer&rüb, Zürich

⁸ benevol Standards der Freiwilligenarbeit, https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/benevol_Standards_Freiwilligenarbeit.pdf

⁹ Definition des deutschen statistischen Bundesamts (Schwarz 1996), in: Stuth, S., Schorlemmer, J., Hennig M. & Allmendinger, J. (2014). Freiwilliges Engagement: Ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen? Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

4. Rahmenbedingungen für erfolgreiche Minijobs im Familienzentrum

Im Folgenden werden die zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen beschrieben. Die Darstellung beruht auf den von Familienzentren (FZ) berichteten Erfahrungen anlässlich von Austauschtreffen, auf Abklärungen bei der Gewerkschaft VPOD Bern¹⁰ sowie auf entsprechender Fachliteratur.

Arbeitspensum

Der Arbeitseinsatz umfasst ein bis max. zwei Halbtage pro Woche à rund 4 Stunden. Die Abgrenzung zu Teilzeitarbeit liegt bei mehr als 8 Std. pro Woche.

Der Minijob soll nicht zum Nebenerwerb neben einer Teilzeitstelle werden. So setzt z.B. ein Familienzentrum folgende Limite: Wer eine andere Erwerbstätigkeit ab 30 Prozent ausübt, kann nicht mehr im Minijob arbeiten.

Bei einigen Familienzentren wird erwartet, dass die Minijob-Mitarbeitenden zusätzliche Arbeiten als Freiwillige leisten. Die Kombination von bezahlter Arbeit mit Freiwilligenarbeit ist jedoch meist ein schwierig zu kommunizierendes und umzusetzendes Anliegen.

Dauer der Anstellung

Das Minijob-Angebot der Familienzentren stellt eine gesellschaftliche Leistung dar, somit müssten die vorhandenen Plätze möglichst vielen interessierten Eltern zur Verfügung stehen. Dies bedingt eine zeitliche Begrenzung für die Stellenbesetzung der Minijobs. Wenn Mitarbeitende die Minijobs als längerfristigen Haupt-Einkommenserwerb sehen, entspricht dies nicht dem Grundgedanken. Die zeitliche Begrenzung muss deshalb von Anfang an klar kommuniziert werden.

Die Motivation Neues zu lernen und sich zu engagieren ist am Anfang am höchsten. Nach zwei Jahren nimmt die Motivation gemäss Erfahrungen der Familienzentren ab, wenn keine neuen Aufgaben dazu kommen.

Länger dauernde Erwerbstätigkeit im Minijob ist ab ca. drei Jahren keine Referenz mehr für den ersten Arbeitsmarkt. Drei Jahre sind jedoch gemäss Erfahrungen der Familienzentren eine eher kurze Zeit. Damit Eltern im Minijob den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt finden, sind deshalb eine enge Begleitung, im Sinne von Personalentwicklung, und verbindlichen Zielvereinbarungen nötig. Die Mitarbeitenden werden auf den Wiedereinstieg gezielt vorbereitet.

Lohn resp. Entschädigung und weitere Lohnbestandteile

Im **ersten Arbeitsmarkt** wird ein branchenüblicher Stundenlohn bezahlt. Richtwert ist der aktuelle Mindestlohn, d.h. ein Stundenlohn von CHF 23.40 (Stand August 2019)¹¹.

Im **zweiten Arbeitsmarkt** kann die Entschädigung tiefer als der Minimallohn sein.

Freiwilligenarbeit ist unentgeltlich. Aufwand- und Spesenentschädigungen gelten nicht als Bezahlung.

¹⁰ Beratung Michel Berger, VPOD Region Bern Städte Gemeinden Energie

¹¹ Bundesamt für Statistik: Tieflohne, Stand August 2019, Definition Tieflohn: Zu den Tieflohnbeziehenden zählt, wer weniger als zwei Drittel des standardisierten Bruttomedianlohns verdient. Im Jahr 2016 betrug die Tieflohnschwelle CHF 4'345 brutto pro Monat bei einer Arbeitszeit von 40 Wochenstunden, d.h. ein Brutto-Stundenlohn von CHF 23.40
Verteilungsmonitor.ch / Stundenlohnrechner 2019: www.imacc.de

Beispiel Stadt Bern: Stundenlöhne müssen auch bei Minijobs in den Familienzentren dem Minimallohn entsprechen bzw. die Anstellungsbedingungen müssen mit denjenigen in der Stadt Bern vergleichbar sein (politischer Entscheid Stadtrat aufgrund einer Eingabe).¹²

Weitere Lohnbestandteile

Als Lohnbestandteil gelten weitere Leistungen des Arbeitgebers, wie z.B. kostenlose Kinderbetreuung am Arbeitsplatz, Mittagessen oder vergünstigte Teilnahme an Kursen. Coaching und fachliche Begleitung der Mitarbeitenden gehören ebenfalls dazu. Diese Leistungen werden bei tieferen Stundenansätzen entsprechend berücksichtigt in einem sogenannten Paket, das den Minijob-Mitarbeitenden für deren Einsatz geboten und im Arbeitsvertrag festgehalten wird.

Beispiel Familienzentren des Vereins ELCH¹³: Es gibt eine „Entschädigung“ statt „Lohn“ im Gesamtpaket mit Versicherungen sowie einen Finanzierungsbeitrag zum Deutschkurs, Weiterbildungen, Kinder können mitgenommen werden, Personalentwicklungsgespräche, Arbeitsreferenzen.

Ein **transparentes Entschädigungs- resp. Lohnsystem** mit unterschiedlichen Stufen, je nach Vorbildung, Kompetenzen und Verantwortung, eröffnet den Minijob-Mitarbeitenden Perspektiven und Anreize für ihre Weiterentwicklung.¹⁴

Beispiele Stundenansätze¹⁵:

- Familienzentren des Vereins ELCH: Abstufung im Minijob von CHF 18.50 bis zur Gruppenleitung CHF 24.00.
- Mütterzentrum Bern-West: Abstufung von CHF 23.50 (brutto, entspricht dem städtischen Mindestlohn), im Paket vergleichbar mit dem Verein ELCH (Coaching, Weiterbildung, Kinder mitnehmen, Teamarbeit...), bis zu CHF 28.90 (brutto) für die Tagesverantwortung im Kinderzimmer.
- Familienzentrum Bern: alle Mitarbeitenden haben unabhängig vom Anstellungsgrad gleiche Anstellungsbedingungen. Der Lohn entspricht der städtischen Lohnskala.

Sozialversicherungen und weitere Versicherungen

Die Verpflichtung zur Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge ist abhängig vom Jahreslohn. Beitragsbefreit ist eine Entschädigung bis CHF 2'300 pro Jahr. Siehe Merkblatt der AHV/IV: „Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die ALV auf geringfügigen Löhnen“ (Stand 1. Januar 2015)¹⁶.

Einige Familienzentren versichern die Minijob-Mitarbeitenden neben den Sozialversicherungen auch für Lohnausfall und Betriebsunfall.¹⁷ Auch für die Mitarbeit von Freiwilligen ist es sinnvoll, die Deckung der Unfallversicherung zu klären.¹⁸

¹² Stadt Bern: Jahresbericht 2012, Band 2: Produktgruppen-Rechnung. S. 304

¹³ Verein ELCH für Eltere und Chind: www.zentrumelch.ch

¹⁴ Blattmann L., Merz D. (2010)

¹⁵ Stundenansätze: Stand Frühling 2020

¹⁶ AHV-IV-Merkblatt 2.04 «Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die ALV auf geringfügigen Löhnen»

¹⁷ Siehe auch: vitaminB, Fachstelle für Vereine: «Information zu Versicherungen für Vereine»

¹⁸ benevol (2015): Merkblatt zu «Versicherung der Freiwilligen»

Anforderungen an die Minijob-Mitarbeitenden bezüglich Kenntnisse der Ortssprache

Für Minijob-Mitarbeitende in der Kinderbetreuung braucht es beim Einstieg mindestens Deutschkenntnisse auf Niveau B1, verbunden mit der Erwartung, dass die Minijob-Mitarbeitenden ihre Deutschkompetenzen weiter aufbauen.

Die Anforderungen an die Kenntnisse der Ortssprache rechtfertigen sich im Hinblick auf die Qualität der Angebote im Familienzentrum und auf die soziale Integration der Minijob-Mitarbeitenden, sowie deren Chancen im ersten Arbeitsmarkt (wieder) Fuss zu fassen.

Bewerbungsverfahren, Coaching / Personalentwicklungsgespräche

Es kann unterschieden werden zwischen formellen und informellen Bewerbungsverfahren. Die Niederschwelligkeit und persönliche Kontakte sind im Familienzentrum Teil des Erfolgs für die Erreichbarkeit von Familien. Für das Minijob-Angebot bewährt sich jedoch, wie die Erfahrungen zeigen, ein formelles Bewerbungsverfahren, insbesondere bezüglich Kenntnisse der Ortssprache.

Informelles Anstellungsverfahren

Die Einstellung neuer Mitarbeitenden erfolgt über informelle, persönliche Anfragen telefonisch oder über Kolleginnen der Minijob-Suchenden. Die erforderlichen Kompetenzen wie das Niveau der Ortssprache können so nur schwer abgeklärt werden. Dies führt zu unklaren Bedingungen und Erwartungen bezüglich sprachlicher und anderer Anforderungen.

Die Erfahrungen von Familienzentren zeigen, dass bei informellen Einstellungsprozessen Unsicherheiten bestehen, inwieweit für die Kenntnisse der Ortssprache resp. der Deutschkenntnisse ein Beleg (Kursbestätigung, Sprachtest) für das erforderliche Deutschniveau bzw. bei ungenügenden Deutschkenntnissen der Besuch eines Deutschkurses verlangt werden kann. Freiwillig besuchen die Betroffenen den Kurs eher selten, selbst wenn er im Familienzentrum kostengünstig oder gratis stattfindet.

Formelles Anstellungsverfahren

Die Minijob-Stellen werden (z.B. auf der Internetseite des Familienzentrums) ausgeschrieben. Eine schriftliche Bewerbung ist nicht zwingend nötig. Die Anforderungen werden beim Bewerbungsgespräch überprüft. Bei Bedarf werden bereits bei der Anstellung Weiterbildungsbemühungen vereinbart.

Die Kenntnisse der Ortssprache resp. der Deutschkenntnisse werden bereits beim Bewerbungsgespräch überprüft, z.B. über einen offiziellen Sprachnachweis (www.fide-info.ch/de/sprachnachweise) oder im Gespräch. Bei Bedarf wird der Besuch eines Deutschkurses im Rahmen der Anstellung als Bedingung gesetzt.

Vorteile einer formellen Personalführung

Eine formelle und professionelle Personalführung (Anstellungsverfahren, Coaching und regelmässige Personalentwicklungsgespräche mit Zielvereinbarungen) sind eine Grundlage, um die Mitarbeitenden zur Weiterbildung zu motivieren und in ihrer Entwicklung zu fördern. In diesem Rahmen können die Mitarbeitenden auch darin unterstützt werden, eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt zu finden.

Beispiel Familienzentren des Vereins ELCH: Beim Personalentwicklungsgespräch wird immer auch die persönliche Vision für die nächsten 3 Jahre im Hinblick auf den beruflichen Weg angesprochen.

Herausforderungen

Das Angebot der Minijobs soll idealerweise im Leitbild oder im Betriebskonzept des Familienzentrums definiert sein, denn Coaching und Begleitung der Minijob-Mitarbeitenden sind personalintensiv.¹⁹ Es braucht entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen und spezifisches Know-how. Diese Leistungen werden bei Minijobs im Rahmen des zweiten Arbeitsmarktes von Behörden und Stiftungen anerkannt und in der Regel mitfinanziert über Subventionen oder weitere externe, finanzielle Unterstützung.

Beispiel Mütterzentrum Bern-West: Die Leitung des Kinderhorts ist über öffentliche Gelder finanziert. Die Leiterin ist pädagogisch ausgebildet, während der Öffnungszeiten immer anwesend, begleitet die Mitarbeiterinnen ohne formale Ausbildung im Minijob praxisnah und ist für die Qualitätssicherung zuständig.²⁰

Weiterbildung

Weiterbildungen tragen zur Qualität der Angebote im Familienzentrum bei. Um eine kontinuierliche Qualität und auch die Arbeitsplatzattraktivität im Familienzentrum zu fördern, braucht es ein Konzept zur Weiterbildung der verantwortlichen Führungspersonen und der (Minijob-) Mitarbeitenden.

Weiterbildungen werden in den Familienzentren intern organisiert oder im Verbund mit anderen Institutionen, wie die folgenden Beispiele zeigen.

- ein Teamanlass zu Erziehungsthemen mit der pädagogisch ausgebildeten Leitung
- ein gemeinsamer, themenspezifischer Weiterbildungstag der Interkulturellen Frauentreffs Region Bern
- individuelle Einführung in das Sicherheits- und Kinderschutz-Konzept beim Stellenantritt

Externe Weiterbildungen in verwandten Arbeitsfeldern tragen ebenfalls zur Qualität der internen Angebote im Familienzentrum bei. Sie bieten sich für Minijob-Mitarbeitende auch im Hinblick auf eine spätere, qualifizierte Tätigkeit (im Nebenjob) ausserhalb des Familienzentrums an. Die folgende Aufzählung von Beispielen hat nicht abschliessenden Charakter:

- Weiterbildung zur Spielgruppenleiterin (ELSA, www.elterschuleanders.ch/ oder IG Spielgruppe www.spielgruppe.ch/basis-spielgruppenleiterin-grundausbildung.htm),
- Modulare Weiterbildung interkulturelles Dolmetschen und Vermitteln (Interpret, www.inter-pret.ch/),
- Hausbesucherin bei schritt:weise (www.a-primo.ch/)
- Femmes-Tische-Moderatorin (www.femmetische.ch/), etc.

Wege vom Minijob in den ersten Arbeitsmarkt

Die folgenden Erfahrungen von Familienzentren zeigen Anknüpfungspunkte und Anreize, wie Minijob-Mitarbeitende an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden können:

- Kooperation des Familienzentrums mit anderen Institutionen in Bezug auf temporäre Arbeitseinsätze (z.B. Kinderhütendienst bei einem Anlass oder Sprachkurs, Catering). Diese ermöglichen den Minijob-Mitarbeitenden formelle Arbeitserfahrungen in einem Arbeitsumfeld ausserhalb des Familienzentrums zu sammeln.

¹⁹ Blattmann L., Merz D. (2010), S. 113 ff

²⁰ Kinderhütendienst im Mütterzentrum Bern-West: - Im Betriebskonzept des MüZe (2019) wird in Kapitel 7 das pädagogische Konzept und in Kap. 7.2 die Organisation und Zusammenarbeit im Betreuungsteam näher beschrieben.

- Einige Minijob-Mitarbeitenden können innerhalb des Familienzentrums in eine Anstellung mit mehr Verantwortung und höherem Pensum wechseln, z.B. als Gruppenleiterin.
- Aufgrund der erworbenen Arbeitserfahrung im Familienzentrum finden einige eine Stelle als Mitarbeitende in Kitas.
- Einige arbeiten nach der Weiterbildung selbständig als Spielgruppenleiterin u.ä. – Es sind qualifizierte Tätigkeiten, jedoch keine Vollzeitbeschäftigungen.
- Ein Anreiz, eine Stelle mit höherem Arbeitspensum ausserhalb des Familienzentrums anzunehmen, kommt teilweise von Seiten der Sozialhilfe. Diese macht bei Klientinnen und Klienten Druck zur Steigerung der Erwerbsarbeit. Dann ist es wichtig, dass die Kommunikation zwischen Sozialdienst und Familienzentrum, zur Klärung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Familienzentrum, stattfindet. Beispiel: Ein Familienzentrum gibt den Minijob-Mitarbeitenden jeweils eine Visitenkarte für den Sozialdienst mit, damit dieser direkt mit der verantwortlichen Person für die Minijobs Kontakt aufnehmen kann.

Unterschiedliche Motive und Bedürfnisse der Minijob-Mitarbeitenden

Die Grenzen zwischen freiwilliger und Erwerbsarbeit sind nicht immer eindeutig. Für Minijobs sollte die persönliche Entwicklung der Minijob-Mitarbeitenden und die Chance des direkten Übergangs in eine reguläre Erwerbstätigkeit gegeben sein.²¹

Für einige Familienzentren ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt kein primäres Ziel der Minijobs. Es geht insbesondere auch aus Sicht der Mütter als Minijob-Mitarbeiterinnen mehr um ihre soziale Integration und um das Deutschlernen als um ein Sprungbrett zum (Wieder-) Einstieg. Der Stundenlohn von CHF 10-15 wird als eine Anerkennung der Arbeit wahrgenommen.²² Angesichts dieser Haltung und der tiefen Stundenlöhne sind es Tätigkeiten im Grenzbereich, näher bei Freiwilligenarbeit mit Aufwand- und Spesenentschädigungen. Da auch hier die Mitarbeit und Verpflichtung zu bestimmten Einsatzzeiten für den Betrieb des Familienzentrums wichtig sind, werden solche Arbeitsverhältnisse in Familienzentren teilweise als Minijob bezeichnet. Auch mit tiefbezahlter oder freiwilliger Arbeit kann eine Brücke in die bezahlte Erwerbsarbeit gebaut werden, wenn die erworbenen Erfahrungen mittels Arbeitszeugnisse belegt werden.

²¹ Stuth, S., Schorlemmer, J., Hennig M. & Allmendinger, J. (2014)

²² Bohler N., Burger S., Mühlemann T., Steinke J. (2019): Familienzentrum Bezirk Affoltern. Arbeitsplätze für Mütter zwischen Freiwilligenarbeit und Beruf. Abschlussbericht eines Studierendenprojekts. FHNW Olten (unveröffentlicht)

5. Zusammenfassung

Folgende Erkenntnisse sind für die Weiterentwicklung von Minijobs in Familienzentren zentral:

- Minijobs tragen zur sozialen Integration, zum Wohlbefinden und zur persönlichen Weiterentwicklung der Mütter und Väter bei.
- Das Coaching durch eine professionelle Leitung mit Vorbildcharakter ermöglicht Modelllernen im Umgang mit Kindern und in der Zusammenarbeit im Team.
- Im Rahmen der Minijob-Mitarbeit können Regeln zum Verhalten in der Arbeitswelt kennengelernt und eingeübt werden.
- Ein Tätigkeits- und Kompetenznachweis der erworbenen Erfahrungen und erbrachten Leistungen (Arbeitszeugnis, Qualifikationsnachweis) ist eine entscheidende Grundlage für den (Wieder-)Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.
- Professionell begleitete Minijobs sind ein Angebot und erfordern eine Leistung des Familienzentrums. Deshalb sind klare Bedingungen im Minijob-Arbeitsverhältnis legitim, wie z.B. eine zeitliche Beschränkung der Stellenbesetzung pro Mitarbeitende oder die Verpflichtung zum Deutschlernen.
- Das Angebot an Minijobs als eine Integrationsleistung des Familienzentrums muss angemessen subventioniert werden.
- Es besteht weiterer Forschungsbedarf: Breiter untersucht werden sollten die Wirkungen von Minijobs einerseits in Bezug auf den (Wieder-)Einstieg der Mitarbeitenden in den ersten Arbeitsmarkt, andererseits in Bezug auf den Nutzen für die Gesellschaft und die Familien im Bereich der frühen Förderung.



Ausblick

Die **Untersuchung der Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Förderung von Eltern und Kindern durch Minijobs** wird als laufendes Projekt der Arbeitsgruppe Familienzentren (seit 2019) weitergeführt. Neben der Untersuchung von offenen Fragen, sind wir interessiert am Austausch über aktuelle Entwicklungen und Erfahrungen mit anderen Forschenden und mit Familienzentren.

Weiter planen wir die **Bereitstellung und Erprobung von Arbeitsinstrumenten** (z.B. Portfolio für Mitarbeitende von Familienzentren, Vorlagen Arbeitsverträge) sowie **Veranstaltungen mit Gemeinden und Familienzentren** zur Sensibilisierung für den Nutzen von Minijobs in Familienzentren und zur Förderung der Bereitschaft, diese (Wieder-) Einstiegsmöglichkeiten in die Erwerbsarbeit für Eltern zu finanzieren.

Beratung zu Minijobs

Als Arbeitsgruppe Familienzentren des Netzwerks Bildung und Familie bieten wir Beratung von Träger-schaften (Gemeinden, Vereinen, Organisationen) und Verantwortlichen von Familienzentren an. Mitglieder des «Support-Netzes Familienzentren» können im Rahmen eines jährlichen Supportbeitrags eine kostenlose Erstberatung in Anspruch nehmen.

Quellen, Literaturverweise

(Internetlinks abgerufen im Mai 2020)

AHV-IV-Merkblatt 2.04 «Beiträge an die AHV, die IV, die EO und die ALV auf geringfügigen Löhnen», <https://www.ahv-iv.ch/p/2.04.d>

benevol Standards der Freiwilligenarbeit, https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/benevol_Standards_Freiwilligenarbeit.pdf

benevol (2015): Merkblatt zu «Versicherung der Freiwilligen», https://www.benevol.ch/fileadmin/images/global/PDF/benevol_Merkblatt_4_Versicherungen.pdf

benevol : «Information zu Versicherungen für Vereine», „<https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/1119/Versicherung2019.pdf>

Blattmann Lynn, Merz Daniela (2010): Sozialfirmen. Plädoyer für eine unternehmerische Arbeitsintegration. rüffer&rub, Zürich

Bohler Nadia, Burger Sabrina, Mühlemann Till, Steinke Jana (2019): Familienzentrumsbezirk Affoltern. Arbeitsplätze für Mütter zwischen Freiwilligenarbeit und Beruf. Abschlussbericht eines Studierendenprojekts. Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit. Olten (*unveröffentlicht*)

Bundesamt für Statistik: Definitionen zu Arbeit und Erwerb. Neuchâtel, Oktober 2018

Bundesamt für Statistik: Tieflohne, Stand August 2019

Calderón Ruth, Mülle Maya (2017): Familienzentren in der Deutschschweiz. Eine Bestandesaufnahme. Netzwerk Bildung und Familie (Hrsg.), Zürich

Calderón Ruth, Stern Susanne, von Dach Andrea (2019): Angebote der frühen Kindheit in der Stadt Zürich: Situationsanalyse und Handlungsbedarf. Zürich (*unveröffentlicht*)

De Monaco Samuel, Dekker Melanie, Nuspel Michèle, Silveira Ivan (2019): Die psychologische Wirkung des Minijobs. Wie Selbstwirksamkeit, Autonomie, soziale Eingebundenheit und Kompetenzerleben durch den Minijob im Familienzentrum beeinflusst werden. Eine Projektarbeit von APS- Studierenden der FHNW, Olten (*unveröffentlicht*)

Netzwerk Bildung und Familie: Support-Netz Familienzentren, https://bildungundfamilie.ch/application/files/1415/8955/1731/200515_Support_Netz_Support_Familienzentren.pdf

Mütterzentrum Bern-West (2019): Betriebskonzept, http://www.muetterzentrum-bern-west.ch/pdf/betriebskonzept_mueze_19-11-2019.pdf

Kobelt Neuhaus Daniela (2019): Familienzentren als Standortvorteil - Massnahmen und Wirkungen in Deutschland. Referat an der Tagung für Familienzentren vom 14. Juni 2019, Olten

Stuth Stefan, Schorlemmer Julia, Hennig Marina & Allmendinger Jutta (2014). Freiwilliges Engagement: Ein Patentrezept für Wiedereinsteigerinnen? Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

vitaminB, Fachstelle für Vereine: «Information zu Versicherungen für Vereine», <https://www.vitaminb.ch/uploads/media/default/1119/Versicherung2019.pdf>

Walwei Ulrich (2018): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. IAB-Forum, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.

Anhang: Minijobs in Familienzentren – Vergleichsraster verschiedener Szenarien

Kleinstpensen oder Minijobs kommen gemäss unseren Abklärungen in Familienzentren in der Deutschschweiz in verschiedenen Settings vor. Die Übergänge und Abgrenzung zwischen Freiwilligenarbeit und Beschäftigung im 1. oder 2. Arbeitsmarkt sind fliegend und können selten trennscharf unterschieden werden.

Im Sinne einer Annäherung an bestehende Arbeitsmarktkonzepte unterscheiden wir im Folgenden drei Settings mit ihren Rahmenbedingungen, den damit verbundenen Voraussetzungen und Zielen. Damit soll es möglich sein, die Minijobs im jeweiligen Kontext so zu organisieren, dass sie die angestrebten Wirkungen möglich machen und das Angebot nach aussen, z.B. gegenüber Geldgebenden, kohärent und nachvollziehbar dargestellt werden kann.

Grobes Vergleichsraster verschiedener Szenarien für Minijobs und Freiwilligenarbeit in Familienzentren

Szenario	1. Arbeitsmarkt	2. Arbeitsmarkt	Freiwilligenarbeit
Merkmale			
Charakterisierung	Erwerbstätigkeit, mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens einer Stunde, mit einem branchenüblichen Stundenlohn. ²³	Tätigkeit, mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 4 Std., mit einer im Vergleich zum 1. Arbeitsmarkt tieferen Entschädigung kombiniert mit Begleitung/Coaching durch Leitungsperson. Arbeitsstelle und Angebot sind keine Konkurrenz zum 1. Arbeitsmarkt.	Freiwillige, regelmässige und unentgeltliche Tätigkeit, mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens einer Stunde, mit Aufwand- und Spesenentschädigung.
Ziele	Kontakt zum Arbeitsmarkt behalten Nebenjob als Ergänzung zu weiteren Einkünften	Vorbereitung auf Anforderungen im 1. Arbeitsmarkt Integration in 1. Arbeitsmarkt	Mitwirkung und Verantwortungsübernahme bei Angeboten ausserhalb der eigenen Kernfamilie
Persönliche Voraussetzungen	Deutsch (resp. Ortssprache) mind. Niveau B1*	Deutsch (resp. Ortssprache) mind. Niveau A1* Besuch Deutschkurs	Berufliche Qualifikation für Tätigkeit im 1. Arbeitsmarkt vorhanden (echte Freiwilligkeit)

²³ In Anlehnung an das Bundesamt für Statistik: Definitionen zu Arbeit und Erwerb. Neuchâtel, Oktober 2018

Szenario	1. Arbeitsmarkt	2. Arbeitsmarkt	Freiwilligenarbeit
(* Niveauangaben aufgrund Erfahrungen in Familienzentren)	Teilnahme an tätigkeitsspezifischer (interner) Weiterbildung	Teilnahme an tätigkeitsspezifischer (interner) Weiterbildung	Teilnahme an tätigkeitsspezifischer (interner) Weiterbildung
Merkmale (Fortsetzung)			
Pensum	Pensum: bis zu 8 Std. pro Woche. Anstellungsdauer befristet für Mitarbeitende ohne berufliche Qualifikation	Mind. ein Halbtage pro Woche, bewährt haben sich mindestens zwei Halbtage à 4 Std. für die sprachliche und tätigkeitsbezogene Weiterentwicklung der Mitarbeitenden Anstellungsdauer befristet	In der Regel bis zu einem 20%-Pensum
Entschädigung / Lohn	Branchenüblicher Stundenlohn Basis: Mindestlohn, d.h. Stundenlohn von CHF 23.40 ²⁴ Lohnsystem mit unterschiedlichen Stufen, je nach Vorbildung, Kompetenzen und Funktionen	Tiefer als Minimallohn	Aufwandsentschädigungen und Spesenentschädigungen gemäss Reglement der Trägerschaft
Weitere Entschädigungs- / Lohnbestandteile* (* Minimallohn kann kombiniert werden in einem Paket mit tieferem Stundenlohn plus weitere anrechenbare Leistungen)	Kinder an Arbeitsplatz im Familienzentrum mitbringen, kostenlose Kinderbetreuung Mittagessen Kostenlose interne Weiterbildung	Kinder an Arbeitsplatz im Familienzentrum mitbringen, kostenlose Kinderbetreuung Mittagessen Kostenlose interne Weiterbildung Coaching im Hinblick auf (Wieder-)Einstieg in 1. Arbeitsmarkt Subventionierung Deutschkurs Deutsch-Training am Arbeitsplatz	Kinder an Arbeitsplatz im FZ mitbringen, kostenlose Kinderbetreuung Mittagessen Kostenlose interne Weiterbildung Subventionierung externe Weiterbildung zum Tätigkeitsfeld

²⁴ Siehe Fussnote 11



Szenario	1. Arbeitsmarkt	2. Arbeitsmarkt	Freiwilligenarbeit
Merkmale (Fortsetzung)			
Qualifizierung / Weiterbildungsmassnahmen	Bestätigung für besuchte interne, tätigkeitsbezogene Weiterbildung Personalentwicklungsgespräch Arbeitszeugnis	Bestätigung für besuchte interne, tätigkeitsbezogene Weiterbildung Personalentwicklungsgespräch Sprachnachweis Deutsch (resp. Ortsprache) (fide, Sprachschule) Arbeitszeugnis	Bestätigung für besuchte interne, tätigkeitsbezogene Weiterbildung Tätigkeits- und Kompetenznachweis (siehe benevol Schweiz)
Aufgaben Leitung / Personalverantwortliche	Anforderungskriterien beim Bewerbungsverfahren prüfen Personalentwicklungsgespräche und -vereinbarungen führen Interne Weiterbildung und Qualitätssicherung gewährleisten (Modell-Lernen und Portfolioarbeit) Arbeitszeugnisse erstellen Lohnausweise erstellen Versicherungen regeln	Anforderungskriterien beim Bewerbungsverfahren prüfen Personalentwicklungsgespräche und -vereinbarungen führen Interne Weiterbildung und Qualitätssicherung gewährleisten Arbeitszeugnisse erstellen Coaching bei (Wieder-)Einstieg in andere Stelle ausserhalb des FZ Lohnausweise erstellen Versicherungen regeln	Tätigkeits- und Kompetenznachweis erstellen Interne Weiterbildung und Qualitätssicherung gewährleisten Versicherungen regeln, z.B. Unfälle, Haftpflicht
Finanzieller Rahmen allgemein	Arbeitsplatz ohne externe Zuschüsse	Arbeitsplatz mit öffentlicher oder privater Subventionierung	Tätigkeit im Rahmen des üblichen Budgets der Einrichtung
Finanzielle Ressourcen	Lohn: aus betriebseigenen Einkünften Aufwand Personalwesen und Weiterbildung: separate Leistung im Betriebsbudget z.B. unter Administration und Leitung oder Personalentwicklung und Qualitätssicherung	Entschädigung / Lohn: aus Subventionen und betriebseigenen Einkünften Aufwand Personalwesen, Coaching und Weiterbildung: separate Leistungen im Betriebsbudget (Subventionen)	Aufwand- und Spesenentschädigungen: im Betriebsbudget