

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit- beschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, wenn seine auf Dauer vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte. Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören auch geringfügig Beschäftigte, für die einige Sonderregelungen gelten (siehe unter 3.). Auf die Teilzeitarbeit sind grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis, da sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse nur durch die Dauer der Arbeitszeit unterscheiden. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Leistungen

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf dieselben Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Fällt infolge eines Feiertags die Arbeit aus, ist grundsätzlich Feiertagsvergütung zu zahlen; ausgefallene Arbeitszeit ist weder vor- noch nachzuarbeiten. Krankenvergütung ist nach dem Entgeltausfallprinzip zu zahlen. Mehrarbeits- / Überstundenzuschläge sind bei Überschreitung der individuellen Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, die aber unter der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit bleibt, nicht zu zahlen.

Urlaub / Kündigung

Alle Teilzeitarbeitnehmer, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitarbeitskräfte. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitarbeitskraft, umfasst der Urlaub gleich viele Tage. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag / Woche arbeiten, sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen.

Berechnungsbeispiel:

Vollzeit 5 Tage, Teilzeit 2 Tage, Urlaubstage 20 Arbeitstage für Vollzeitkräfte,

20 Arbeitstage: $5 \text{ Tage} \times 2 \text{ Tage} = 8 \text{ Urlaubstage}$, bezogen auf die Arbeitstage der Teilzeitarbeitskraft.

Auch bei den Kündigungsfristen wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

Aktuell: Der gesetzliche Mindestlohn

Seit dem 01.01.2015 ist für alle Arbeitnehmer in Deutschland ein Mindestlohn zu zahlen, der von brutto 8,50 € pro Stunde zum 01.01.2017 auf brutto 8,84 € angehoben worden ist. Dies regelt das sogenannte Mindestlohngesetz (MiLoG). Da der Mindestlohn unabhängig von der Arbeitszeit und dem Umfang gewährt wird, fallen Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, sog. Minijobber, unter die Mindestlohnregelung.

Anspruch auf Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Arbeitnehmer haben aber nur dann einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn der Arbeitgeber - unabhängig von der Zahl der Auszubildenden - in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nicht nur anteilig, sondern voll gezahlt. Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie für Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Bei einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll der Mitarbeiter die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben. Die folgenden Rahmenbedingungen müssen dabei berücksichtigt werden:

Das Arbeitsverhältnis muss seit mehr als sechs Monaten vor erstmaliger Inanspruchnahme der Verringerung der Arbeitszeit bestehen.

Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Zu diesem Zeitpunkt soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Der Arbeitgeber muss dieser Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ein solcher betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Die Messlatte für betriebliche Gründe wird damit sehr hoch gehängt, denn es reicht nicht aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese „unverhältnismäßig“ sein. Oder aber der betriebliche Ablauf muss „wesentlich“ beeinträchtigt werden. Daraus folgt eine große Rechtsunsicherheit für die Unternehmen. Denn sie können häufig zunächst nicht wissen, ob ihre Ablehnung eines Teilzeitwunsches vor Gericht Bestand haben kann. Den Hinweis auf einen in vielen Regionen und Branchen bestehenden Fachkräftemangel will der Gesetzgeber nur unter engen Voraussetzungen gelten lassen. Das Unternehmen soll dazu im Zweifelsfall nachweisen müssen, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Die Ablehnungsgründe können in Tarifverträgen noch detaillierter festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung dieser Regelungen zu den

Ablehnungsgründen vereinbaren.

Die Verringerung der Arbeitszeit tritt zunächst nicht in Kraft, wenn der Arbeitgeber die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit und/oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung schriftlich ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht.

Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin schriftlich ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend des Wunsches des Arbeitnehmers als festgelegt; entsprechendes gilt für die Verteilung der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber kann die - im Rahmen einer Arbeitszeitreduzierung - vereinbarte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Das gilt sowohl für den Fall, dass der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als auch, wenn das Unternehmen den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

Falls ein Unternehmen einen Arbeitsplatz ausschreibt, so muss es ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Das Gesetz enthält auch eine Regelung für den Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern will. In einem solchen Fall müssen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung geeigneter Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden. Dieser Vorrang gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

Sonderformen der Teilzeit- beschäftigung

- Geringfügige Beschäftigung bis 450 € (sog. Minijobs)

Sog. geringfügig Beschäftigte dürfen nicht mehr als 450 € monatlich bzw. 5.400 € jährlich verdienen. Bei der Einstellung von Minijobbern müssen die Arbeitgeber pauschale Beiträge/Steuern an die Minijobzentrale abführen (s. unten).

Diese verteilt die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen. Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf eine geringfügige Nebenbeschäftigung (nicht beim gleichen Arbeitgeber!) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Eine Addition der Tätigkeiten für die Sozialversicherung fängt erst bei der zweiten geringfügigen Nebenbeschäftigung an mit der Folge einer Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen ihre Versicherungsbeiträge, der

Arbeitgeber führt die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer aus einem oder mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Einkommen von mehr als 450,00 € erzielt. Der Arbeitgeber hat insoweit ein Fragerecht; sinnvoll ist es, sich von einem Minijobber seine Angaben zu etwaigen weiteren Beschäftigungen schriftlich bestätigen zu lassen, z. B. in einem Personalfragebogen oder im Arbeitsvertrag.

Bei der Berechnung des Lohnes ist zu beachten, dass bei Tarifbindung der tariflich geschuldete Betrag zugrunde zu legen ist, auch wenn tatsächlich ein geringerer Lohn vereinbart worden sein sollte. Außerdem sind gegebenenfalls Urlaubs- und Weihnachtsgeld (verteilt auf die einzelnen Monate) einzubeziehen. Wichtig: Seit dem 01.01.2015 ist auch auf Arbeitsverhältnisse von geringfügig Beschäftigten das Mindestlohngesetz anwendbar.

Der Arbeitgeber hat Rentenversicherungsabgaben in Höhe von 15 % zu leisten. Der Arbeitgeber muss pauschal 13 % des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine 2 %-ige Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen, zusammen also 30 %. Hinzu treten ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung. Der einheitliche Pauschalsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Zuständig für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die:
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See
Hauptverwaltung Pieperstr. 14-28
44789 Bochum
<http://www.minijob-zentrale.de>

Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ traten zum 1. Januar 2013 u.a. zwei wesentliche Änderungen bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen ein:

- Die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (Geringfügigkeitsgrenze) stieg von 400 Euro auf 450 Euro.
- Personen, die vom 1. Januar 2013 an ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zahlt, ist von den Arbeitnehmern nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz auszugleichen. Das sind derzeit 3,7 % Eigenanteil für den Minijobber.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

Hierfür muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht wünscht. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers, nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Hierdurch verlieren Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Wer sich hingegen nicht befreien lässt, erwirbt durch die Beschäftigung vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Die Rentenversicherungsträger berücksichtigen diese Zeiten in vollem Umfang bei den erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung

Was ist mit bestehenden Beschäftigungen?

Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten.

Hebt der Arbeitgeber nach dem 31. Dezember 2012 allerdings das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als 400 Euro und weniger als 450,01 Euro an, gelten für die alte Beschäftigung die neuen Regelungen. Dann tritt bei dem bisher versicherungsfreien Minijob nun Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein.

Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen.

Wichtig für Arbeitgeber

Auf der Internetseite www.minijob-zentrale.de finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Sonderfall: kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV):

Tätigkeiten von bis zu zwei Monaten bzw. 50 Tage in einem Kalenderjahr sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig (Lohnsteuerkarte oder pauschale Lohnsteuer von 25 %). Es muss sich hierbei um von vornherein befristete Tätigkeiten handeln, die nicht regelmäßig sein dürfen (z.B. Saisonarbeit, Urlaubsvertretung, Inventurhelfer). Auch diese Tätigkeiten sind dem Sozialversicherungsträger zu melden.

Im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns kommt es ab 01.01.2015 zu einer befristeten Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung:

Vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 gilt § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV hiernach mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

- Einkommensgleitzone von über 450,01 € bis 850 €

Beschäftigungsverhältnisse zwischen 450,01 € und 850,00 € bilden ab dem 01.01.2013 eine Einkommensgleitzone. Oberhalb von Arbeitsentgelten von 450,00 € besteht danach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei Überschreitung des Grenzwertes von 450,00 € springt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sofort auf den vollen Beitrag von (je nach Krankenkasse) 20 bis 21 %.

Der Arbeitnehmerbeitrag klettert von ca. 4 % bei 450,01 € linear auf den vollen Beitrag von ca. 21 % bei 850 €. Als Einzugsstelle wird die Krankenkasse des Arbeitnehmers tätig; die Steuern sind vom Arbeitgeber an das zuständige Finanzamt abzuführen. Die Errechnung des Arbeitnehmerbeitrags zur Sozialversicherung erschließt sich mittels einer Formel nur mit erheblichen Schwierigkeiten. Für die Berechnung gibt es verschiedenste Softwaremodelle, auch der Krankenkassen, z.B. unter www.gleitzone.rechner.de

Die Besteuerung erfolgt in dem Einkommensbereich ab 450,01 € individuell, eine Pauschalierung ist nicht möglich. Wenn der Arbeitnehmer jedoch keine weiteren Einkünfte erzielt, bleibt er bei einer Einzelveranlagung bis zu dem steuerlichen Existenzminimum steuerfrei. Der Arbeitnehmer hat in der Einkommensgleitzone den gesamten Schutz aller Sozialversicherungszweige. Der Arbeitnehmer hat auch bei einem Job in der Einkommensgleitzone die Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung seiner Rentenversicherungsbeiträge zur Verbesserung seiner Rentenanwartschaft.

Stand: April 2017

Hinweis:

Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Trier für ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Eine anwaltliche Beratung im Einzelfall kann dadurch nicht ersetzt werden. Obwohl dieses Merkblatt mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Herausgegeben von der Industrie- und Handelskammer Trier.

**Geschäftsfeld Recht und Beitrag
Geschäftsbereich Zentrale Dienste und Recht**

Ansprechpartner:

Jennifer Schöpf

06 51/ 97 77-4 11
[mailto: schoepf@trier.ihk.de](mailto:schoepf@trier.ihk.de)