

## Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Stand: Juli 2006

### 1. Teilzeitbeschäftigung

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.

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 Vollzeitkraft, 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.

**Beispiel:** Vollzeit 5 Tage, Teilzeit 2 Tage, Urlaubstage 25 **Arbeitstage** für Vollzeitkräfte, ergibt  $25 : 5 \times 2 = 10$  **Urlaubstage**, bezogen auf die Arbeitstage der Teilzeitkraft.

Bei den Kündigungsfristen wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

### 2. Anspruch auf Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann seit dem 01.01.2001 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.

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Bei einem solchen Antrag soll er auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche 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 mit Hinweis auf betriebliche Gründe ablehnt**. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht.

**Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht binnen eines Monats vor dem gewünschten Termin schriftlich ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend des Wunsches des Arbeitnehmers als festgelegt.**

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 er ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Zudem hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Das gilt nur dann nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

Das Gesetz enthält auch eine Regelung für den umgekehrten Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern will. In einem solchen Fall müssen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung geeigneter Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit in Zukunft vorrangig berücksichtigt werden. Vor-

aussetzung dafür ist, dass sie die gleiche Eignung wie andere Bewerber aufweisen. Dieser Vorrang gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

### 3. Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

#### Geringfügige Beschäftigung bis 400 € (sog. Minijobs)

Seit dem 1. April 2003 ist die Geringfügigkeitsgrenze auf 400 € pro Monat festgeschrieben worden. Mit Wirkung zum 01.07.2006 wurde die Höhe der zu zahlenden Abgaben geändert.

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 einzubeziehen.

Der Arbeitgeber hat Rentenversicherungsabgaben in Höhe von 15 % (bisher 12 %) zu leisten. Der Arbeitgeber muss pauschal 13 % (bisher: 11 %) des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine 2 %ige Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen, zusammen also 30 %. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist nicht erforderlich.

Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die gemeinsame Stelle der

Bundeskknappschaft Hauptverwaltung Pieperstr. 14-28 in 44789 Bochum,  
Telefon 0234 / 304-0, Fax: 0234 / 304-5305  
bzw. die Verwaltungsstelle der Bundeskknappschaft in Cottbus

zuständig. Diese Stelle wird dann die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen verteilen.

Der Beitrag für die Krankenkasse entfällt wie bisher, wenn der Arbeitnehmer nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse ist, also wenn er weder gesetzlich noch freiwillig noch mitversichert in einer gesetzlichen Krankenkasse oder Ersatzkasse ist. Wenn allerdings ausnahmsweise keine Sozialversicherungsbeiträge für die geringfügig entlohnte Beschäftigung zu zahlen sind, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer je Arbeitsverhältnis bis zu einem Arbeitslohn von 400 € mit einem Pauschbetrag von 20 % abziehen (§ 40 a Abs. 2 und Abs. 2 a EStG). Hinzu kommen dann Solidaritätszuschlag (5,5 % der Lohnsteuer) und gegebenenfalls die Kirchensteuer. Diese Pauschalsteuer ist dann bei dem zuständigen Finanzamt anzumelden.

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. Bei weiteren Einkünften aus anderen Beschäftigungsverhältnissen liegt dann eine Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen vor, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Versicherungsbeiträge je zur Hälfte, der Arbeitgeber führt die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darüber aufklären, dass er die Zahlung zur Rentenversicherung aufstocken kann, indem er einen zusätzlichen prozentualen Beitrag des Lohns (Differenz zwischen 15 % pauschaler Rentenversicherung und dem allgemeinen Rentenversicherungsbeitrag von 19,5 % in 2006), mindestens aber einen festgelegten Sockelbetrag monatlich entrichtet. Den je-

weils gültigen Mindestbetrag teilen die Rentenversicherungsträger auf Anfrage mit. Der Arbeitnehmer muss gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklären, dass er die Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge wünscht. Erst dann hat er Anspruch auf alle Leistungen der Rentenversicherung. Die Erklärung ist unwiderruflich und gilt für die gesamte Dauer des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses. Geht die Erklärung innerhalb von 14 Tagen beim Arbeitgeber ein, gilt die volle Rentenversicherungspflicht von Anfang des Beschäftigungsverhältnisses an, sonst ab dem Tag des Eingangs der Erklärung.

#### **Einkommensgleitzone von über 400 € bis 800 €**

Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400,01 € und 800,- € bilden seit dem 01.04.2003 eine Einkommensgleitzone. Oberhalb von Arbeitsentgelten von 400 € besteht danach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei Überschreitung des Grenzwertes von 400,- € springt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sofort auf den vollen Beitrag von (je nach Krankenkasse) ca. 21 %.

Der Arbeitnehmerbeitrag klettert von ca. 4 % bei 400,01 € linear auf den vollen Beitrag von ca. 21 % bei 800 €. 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 aus dem Gesetzestext der § 344 IV SGB III, § 226 IV SGB V und § 163 V SGB VI mittels der Formel

$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400)$$

nur mit erheblichen Schwierigkeiten.

Für die Berechnung gibt es verschiedenste Softwaremodelle, auch der Krankenkassen, z.B. unter [www.gleitzone.rechner.de](http://www.gleitzone.rechner.de).

#### ***Vorsicht 1:***

*Durch das Kinder-Berücksichtigungsgesetz kommt für Versicherte zwischen 23 und 65 Jahren ohne Kinder ab 01.01.2005 ein Zuschlag von 0,25 % zur Pflegeversicherung hinzu. Dieser Zuschlag ist von den versicherten Arbeitnehmer alleine zu tragen; der Arbeitgeber führt ihn ab.*

#### ***Vorsicht 2:***

*Seit 01.07.2005 werden die Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) nicht mehr je zur Hälfte von Arbeitgebern und -nehmern getragen. Mitglieder der GKV müssen nun einen zusätzlichen Beitragssatz von 0,9 Prozent (gilt für alle Krankenkassen) aufbringen, ohne dass sich der Arbeitgeber daran beteiligt. Gleichzeitig wurden die Beitragssätze aller Krankenkassen per Gesetz um 0,9 Prozentpunkte gesenkt, was Arbeitgeber und -nehmer je zu 0,45 Prozentpunkte entlastet. Folge: Während Arbeitgeber 0,45 Prozentpunkte an Lohnnebenkosten einsparen, zahlen die Kassenmitglieder 0,45 Prozentpunkte zusätzlich.*

Die Besteuerung erfolgt in dem Einkommensbereich ab 400,01 € individuell, eine Pauschalierung ist nicht möglich. Wenn der Arbeitnehmer jedoch keine weiteren Einkünfte erzielt, bleibt er bis zu einem Einkommen von 7.664 € jährlich steuerfrei.

Der Arbeitnehmer hat in der Einkommensgleitzone den gesamten Schutz aller Sozialversicherungszweige. Der für ihn und von ihm entrichtete Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist kein Beitrag „minderen Rechts“ wie der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers für geringfügig Beschäftigte, der lediglich „Zuschläge zu Entgeltpunkten“, aber kein Versicherungsverhältnis vermittelt.

Der Arbeitnehmer hat auch bei einem Job in der Einkommensgleitzone die Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung seiner Rentenversicherungsbeiträge zur Verbesserung seiner Rentenanwartschaft (s. oben zu der geringfügigen Beschäftigung).

### **Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen**

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten belaufen sich die Abgaben des Arbeitgebers nur auf pauschal 5 % für Rentenversicherung und 5 % für die Krankenversicherung und die 2 % ige Pauschsteuer; Einzugsstelle ist wiederum die Bundesknappschaft. Wer einen geringfügig Beschäftigten in seinem privaten Haushalt Dienstleistungen verrichten lässt, kann pro Jahr 10 % seiner Aufwendungen (maximal 510,- € pro Jahr) von seiner Steuerschuld abziehen. Wer eine voll sozialversicherungspflichtige haushaltsnahe Dienstleistung in Anspruch nimmt, kann 12 % seiner Aufwendungen (bis zu einem Betrag von maximal 2400,- € pro Jahr) von seiner Steuerschuld abziehen. Bei Vermittlung der haushaltsnahen Dienstleistung durch ein Unternehmen oder eine Agentur können jährlich 20 % (max. 600,- €) von der Steuerschuld abgezogen werden.

Bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten ist ab dem 01.04.2003 ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. Auf dem Haushaltsscheck teilt der Arbeitgeber der Bundesknappschaft das Arbeitsentgelt mit und ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Bundesknappschaft berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den pauschalen Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung jeweils zum 15.07. und zum 15.01. vom Arbeitgeber ein.

Ein Sonderfall ist noch die **kurzfristige Beschäftigung**:

Tätigkeiten von bis zu zwei Monaten bzw. 50 Tage in einem Kalenderjahr sind sozialversicherungsfrei (Ausnahme: haushaltsnahe Dienstleistung, s.o.), 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.

**Hinweis:** Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

---

Ein Merkblatt der

Industrie- und Handelskammer Siegen, Koblenzer Straße 121, 57072 Siegen, <http://www.ihk-siegen.de>

*Ansprechpartner:*

*IHK Siegen, Geschäftsstelle Olpe, Seminarstr. 36, 57462 Olpe  
Ass. Gabriela Pokall, ☎ 02761 9445-20, Telefax 02761 9445-40  
E-Mail [gabriela.pokall@siegen.ihk.de](mailto:gabriela.pokall@siegen.ihk.de)*