

Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Ein Merkblatt der Industrie- und Handelskammer Hannover

I. 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 auf ein 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.

1. 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- oder Überstundenzuschläge sind bei Überschreitung der individuellen Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, die aber unter der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit bleibt, nicht zu zahlen.

2. Urlaub

Alle Teilzeitarbeitnehmer, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitkräfte. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitkraft, so umfasst der Urlaub ebenso viele Tage. Dabei ist es unerheblich, ob die Teilzeitbeschäftigten an Werktagen weniger Stunden arbeiten als die Vollzeitbeschäftigten. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) stellt insofern nur auf die Arbeitstage und nicht auf die Arbeitsstunden ab. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag der Woche arbeiten, sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen.

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

3. Kündigung

Hinsichtlich der Kündigungsfristen wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert. Grundsätzlich richten sich die Kündigungsfristen nach der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers. Eine Verkürzung der Kündigungsfristen ist nur durch Tarifvertrag möglich – oder durch Einzelvertrag, wenn es sich lediglich um eine bis zu

dreimonatige Aushilfstätigkeit handelt. Zudem kann in Betrieben mit nicht mehr als 20 Arbeitnehmern (Teilzeitbeschäftigte zählen lediglich anteilig) für die ersten zwei Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einzelvertraglich eine vierwöchige Kündigungsfrist ohne festen Endtermin vereinbart werden.

II. Anspruch Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) verlangen, dass seine vertragliche Arbeitszeit verringert wird. Die Arbeitszeitverringerung kann jedoch nicht für einen begrenzten Zeitraum verlangt werden. Vielmehr besteht der Anspruch nur unbefristet. Arbeitnehmer haben aber nur dann einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn der Arbeitgeber - unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung – in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Dabei erfolgt die Berechnung der Arbeitnehmeranzahl pro Kopf, d. h. unabhängig vom Beschäftigungsumfang. Teilzeitbeschäftigte zählen somit voll.

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

Der Arbeitgeber muss der 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 Anforderungen für betriebliche Gründe sind streng. So reicht es nicht aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese „unverhältnismäßig“ sein. Eine unverhältnismäßige Kostenbelastung kann beispielsweise gegeben sein, wenn der Arbeitgeber zur Ausfüllung der freiwerdenden Arbeitskapazität neue, kostspielige Betriebsmittel anschaffen müsste. Aber auch wesentliche Beeinträchtigungen des betrieblichen Ablaufs, können dem Verringerungswunsch des Arbeitnehmers gegenüber stehen. So können notwendige Maschinenlaufzeiten oder Reisetätigkeiten dahingehend betriebliche Gründe darstellen. Einen 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.

In Tarifverträgen können die Ablehnungsgründe noch detaillierter festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht gebundene 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 und /oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung schriftlich mit Hinweis auf die betrieblichen Gründe ablehnt. Lediglich für den Fall, dass der Arbeitgeber die Ablehnung dem Arbeitnehmer nicht rechtzeitig mitteilt, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend dem Wunsch des Arbeitnehmers als festgelegt.

Die im Rahmen der Arbeitszeitreduzierung festgelegte Verteilung der Arbeitszeit, kann der Arbeitgeber 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 angekündigt hat. Insofern steht dem Arbeitgeber ein Teilkündigungsrecht zu.

Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat.

Schreibt ein Unternehmen einen Arbeitsplatz öffentlich oder innerhalb des Betriebes aus, so muss dieser grundsätzlich auch als Teilzeitarbeitsplatz ausgeschrieben werden, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Auch der umgekehrte Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern möchte, findet sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dahingehend sieht § 9 TzBfG vor, dass der Arbeitgeber einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen hat, es sei denn, es stehen betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegen.

III. Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wurden in eine Grundzone mit einem Einkommen bis zu 400,00 Euro und in eine Gleitzzone mit einem Einkommen von 400,01 bis 800,00 Euro eingeteilt. Auch die geringfügig Beschäftigten erhalten grundsätzlich dieselben Leistungen wie Vollzeitarbeitnehmer, d.h. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Entgeltzahlung an Feiertagen, Urlaub, etc.

1. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bis zu 400,00 Euro (sog. Minijobs)

Die 400-Euro-Minijobs sind sozialversicherungsfrei. D.h., der Arbeitnehmer muss keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sofern sein regelmäßiges Arbeitsentgelt die Höchstgrenze von 400,00 Euro im Monat nicht übersteigt. Die pauschalen Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung trägt der Arbeitgeber. Diese betragen maximal 31,08 Prozent des Verdienstes. Die Pauschalabgaben setzen sich wie folgt zusammen: 15 Prozent zur Rentenversicherung, 13 Prozent zur Krankenversicherung, eine einheitliche Pauschalsteuer in Höhe von 2 Prozent (sofern keine Abrechnung per Lohnsteuer erfolgt) sowie 0,67 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschutz und gegebenenfalls 0,41 Prozent zur Insolvenzgeldumlage. Für Minijobber, die privat krankenversichert sind, zahlen Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung.

Zuständige Stelle für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Pieperstraße 14 – 28
44789 Bochum
www.minijobzentrale.de

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf eine geringfügige Nebenbeschäftigung (nicht jedoch beim gleichen Arbeitgeber) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Erst wenn bei Ausübung mehrerer 400 Euro-Jobs das zusammengerechnete Arbeitsentgelt die 400 Euro-Grenze überschreitet, besteht in allen Beschäftigungen Sozialversicherungspflicht.

Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, den Minijobber zu Beginn der Beschäftigung von der Möglichkeit der Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung zu informieren. Durch die Aufstockung und der Zahlung eigener Beiträge, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung zu erwerben.

2. Einkommensgleitzone 400,01 bis 800,00 Euro

Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400,01 und 800,00 Euro bilden die Einkommensgleitzone. Beschäftigungen in der Gleitzone sind versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung beträgt nach Überschreiten der 400 Euro Grenze den vollen Beitragssatz. Der Arbeitnehmeranteil steigt, je nach Höhe des Arbeitsentgelts, von ca. 11 Prozent auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 21 Prozent bei einer Vergütung in Höhe von 800,00 Euro progressiv an.

Die Besteuerung in der Einkommensgleitzone erfolgt individuell. Eine Pauschalierung, wie bei den 400-Euro-Minijobs, ist hier nicht möglich.

3. Kurzfristige Beschäftigung

Neben dem Minijob und der Beschäftigung in der Gleitzone gibt es auch die Möglichkeit der kurzfristigen Beschäftigung. Eine solche liegt vor, wenn die Beschäftigung im Voraus auf zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage im Kalenderjahr befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Auf die Höhe des Arbeitsentgelts kommt es bei einer kurzfristigen Beschäftigung nicht an.

Die kurzfristige Beschäftigung ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich sozialversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat auch keine Pauschalbeiträge zu leisten. Die kurzfristige Beschäftigung muss aber durch den Arbeitgeber bei der Minijob-Zentrale gemeldet werden.

Grundsätzlich sind auch kurzfristige Beschäftigungen steuerpflichtig. Bei Verzicht auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte, kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer pauschal mit 25 Prozent zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben. Voraussetzung für die Pauschalbesteuerung ist, dass der durchschnittliche Arbeitslohn 62,00 Euro pro Tag nicht überschreitet, nicht über 18 zusammenhängenden Arbeitstagen hinausgeht und der durchschnittliche Stundenlohn höchstens 12,00 Euro beträgt.

Bei Vorlage der Lohnsteuerkarte richtet sich der Lohnsteuerabzug nach den individuellen Merkmalen des jeweiligen Arbeitnehmers.

Weitergehende Informationen erhalten Sie bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Pieperstr. 14 – 28, 44789 Bochum, Telefon 0234 – 304-0, Fax 0234 – 304-66050 oder auf der Webseite der Knappschaft-Bahn-See unter www.minijobzentrale.de



Industrie- und Handelskammer
Hannover

Hinweis

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer Industrie- und Handelskammer Hannover – nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung auf die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Stand: März 2010

Kontakt:

Marc Weigand
Abteilung Recht
Tel. (0511) 3107-338
Fax (0511) 3107-400
E-Mail: weigand@hannover.ihk.de

Industrie- und Handelskammer Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
www.hannover.ihk.de