

Merkblatt "Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung"

Ansprechpartner: Ass. Jost Leuchtenberg, j.leuchtenberg@dortmund.ihk.de (Stand: Juli 2006)

1 Allgemeines

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer dann, wenn seine auf Dauer vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte. Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören auch die geringfügig Beschäftigten. Für diese Personengruppe gelten allerdings noch einige weitere Sonderregelungen. Auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind grundsätzlich **dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften** anzuwenden wie auf Vollzeitarbeitsverhältnisse. Insbesondere sind - was erstaunlicherweise immer wieder verkannt wird - Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse keine „Arbeitsverhältnisse 2. Klasse“. Der wesentliche Unterschied liegt in der Dauer der Arbeitszeit. Daraus folgt, dass ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden darf, es sei denn, dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Daraus folgt weiter auch, dass einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Vergütung mindestens in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. 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- bzw. Überstundenzuschläge sind allerdings bei einer Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, die aber unter der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit bleibt, nicht zu zahlen. Selbstverständlich haben alle Teilzeitarbeitnehmer - auch die geringfügig Beschäftigten - ebenso wie die Vollzeitarbeitskräfte Anspruch auf Jahresurlaub. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitkraft, umfasst der Urlaub gleich viele Tage. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag in der Woche arbeiten, sind zur Ermittlung des konkreten Urlaubsanspruchs 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.

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

2 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit reduziert wird. Einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit haben sie jedoch nur dann, 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 gezählt. Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie für Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Bei einem solchen Antrag soll der Arbeitnehmer zugleich die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche angeben. dabei müssen die folgenden Rahmenbedingungen berücksichtigt werden:

- Das Arbeitsverhältnis muss mehr als **sechs Monaten** bestehen, bevor erstmalig eine Verringerung der Arbeitszeit in Anspruch genommen werden kann.
- 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 **betrieblicher Grund für die Verweigerung dieser Zustimmung** liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Damit wird die Messlatte sehr hoch gehängt, denn es reicht z.B. nicht aus, dass dem Arbeitgeber zusätzliche Kosten entstehen. Diese Kosten müssen vielmehr „unverhältnismäßig“ sein. Ebenso muss eine Beeinträchtigung des betrieblichen Ablaufs „wesentlich“ sein, um dem Arbeitgeber ein Zustimmungsverweigerungsrecht zu geben. Daraus resultiert eine wenig glückliche Rechtsunsicherheit für die Arbeitgeber, die häufig zunächst nicht wissen können, ob ihre Ablehnung eines Teilzeitwunsches vor dem Arbeitsgericht Bestand hat. Der Hinweis auf einen in vielen Regionen und Branchen bestehenden Fachkräftemangel zumindest verfängt nur unter engen Voraussetzungen. Im Zweifel wird dem Arbeitgeber hierzu der Nachweis abverlangt, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Ablehnungsgründe können in Tarifverträgen noch detaillierter festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung dieser Regelungen 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 steht dem Arbeitnehmer der Gang zum Arbeitsgericht offen.

Achtung: Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht binnen eines Monats vor dem gewünschten Termin schriftlich ab bzw. äußert er sich hierzu gar nicht, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend dem Wunsch 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 dann, wenn er den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

3 Ausschreibung und Organisation von Teilzeitbeschäftigung

Falls ein Unternehmen einen Arbeitsplatz ausschreibt, so muss es ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz für Teilzeitarbeit 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 vorrangige Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegenstehen. Auch der Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern will, ist gesetzlich geregelt. In einem solchen Fall müssen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung geeigneter Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit in Zukunft vorrangig berücksichtigt werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie die gleiche Eignung wie andere Bewerber aufweisen. Dies gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder vorrangige Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

4 Geringfügige Beschäftigung (bis 400,- € sog. „Minijobs“)

Die geringfügige Beschäftigung ist eine explizit geregelte besondere Form der Teilzeitbeschäftigung. Seit dem 1. April 2003 ist die Verdienstgrenze, bis zu der noch von „geringfügiger Beschäftigung“ gesprochen werden kann, auf 400,- € pro Monat festgelegt worden. Mit Wirkung zum 01.07.2006 wurde allerdings nochmals 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 bzw. gezahlt werden sollte. Außerdem sind gegebenenfalls Urlaubs- und Weihnachtsgeld in die Berechnung miteinzubeziehen (Jahresgesamtsumme : 12!).

4.1 Abgaben

Der Arbeitgeber hat Rentenversicherungsabgaben in Höhe von jetzt 15% (bisher 12%) zu leisten. Ferner muss er pauschal jetzt 13% (bisher: 11%) des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine 2%ige Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen. Die Gesamthöhe der Belastung beträgt also 30%. Die Vorlage einer Lohnsteuerkarte ist nicht erforderlich. Der einheitliche Pauschalsteuersatz von 2% ist auch dann anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Eingezogen werden alle pauschalen Abgaben von der

**Bundesknappschaft Hauptverwaltung, Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum,
Telefon 0234 / 304-0, Fax: 0234 / 304-5305**

bzw. der Verwaltungsstelle der Bundesknappschaft in Cottbus.

Von dort werden die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen verteilt.

Der Beitrag für die Krankenkasse entfällt, wenn der Arbeitnehmer **nicht** gesetzlich krankenversichert - auch nicht freiwillig oder familienmitversichert - 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 (§ 40a Abs. 2, 2 a EStG). Hinzu kommen dann der Solidaritätszuschlag (5,5% der Lohnsteuer) und gegebenenfalls die Kirchensteuer. Diese Pauschalsteuer ist beim zuständigen Finanzamt anzumelden.

4.2 Ausübung mehrerer Tätigkeiten

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf **eine** geringfügige Beschäftigung (nicht beim gleichen Arbeitgeber!) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Eine Addition der Tätigkeiten für die Sozialversicherung beginnt erst mit der zweiten geringfügigen (Neben-)Beschäftigung. Bei weiteren Einkünften aus anderen Beschäftigungsverhältnissen liegt dann eine Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen - wie üblich - die Versicherungsbeiträge je zur Hälfte, der Arbeitgeber führt die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab.

4.3 Beitragsaufstockung durch den Arbeitnehmer

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 jeweils 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 Anbeginn des Beschäftigungsverhältnisses an, sonst ab dem Tag des Eingangs der Erklärung.

4.4 Einkommensgleitzone (von 400,01 € bis 800,- €)

Beschäftigungsverhältnisse mit einer Vergütung zwischen 400,01 € und 800,- € befinden sich seit dem 01.04.2003 in der sog. „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 nur schwer aus dem Gesetzestext der §§ 344 IV SGB III, 226 IV SGB V, 163 V SGB VI mittels der Formel
$$F \times 400 + (2 - F) \times (AE - 400).$$

Erleichtert wird die Berechnung elektronisch durch z.B.: www.gleitzonenrechner.de.

Achtung: 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 ist von den versicherten Arbeitnehmern alleine zu tragen; der Arbeitgeber führt ihn ab.

Achtung: 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 Prozentpunkten (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 Prozentpunkten 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 in der Einkommensgleitzone genießt 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.

4.5 Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen

Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten belaufen sich die Abgaben des Arbeitgebers nur auf pauschal 5% für die Renten- und 5% für die Krankenversicherung sowie die 2%ige Pauschalsteuer. 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 diesem teilt der Arbeitgeber der Bundesknappschaft das Arbeitsentgelt mit und ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschalsteuer erhoben werden soll. Die Bundesknappschaft berechnet die Pauschalsteuer und zieht sie zusammen mit den pauschalen Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung jeweils zum 15.01. und 15.07. vom Arbeitgeber ein.

4.6 Kurzfristige Beschäftigung:

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

Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer Kammer - 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.
