Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Teilzeit – Alles was Recht ist

Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Arbeitgeber

Teilzeit – Alles was Recht ist

Rechtliche Rahmenbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und für Arbeitgeber

Wir bemühen uns um eine Sprache, die alle Menschen anspricht. Deshalb möchten wir möglichst geschlechtersensibel und barrierefrei schreiben, müssen dabei aber abwägen, weil sich nicht alles gleichermaßen maximal umsetzen lässt. Wir verwenden in dieser Broschüre neutrale, weibliche und männliche Personenbezeichnungen – teilweise auch im Wechsel. Damit sind jeweils alle Geschlechter gemeint, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet. Auch wenn Schreibweisen wie jede*r oder Mitarbeiter*innen stärker ausdrücken, dass Menschen aller (einschließlich diverser) Geschlechter gemeint sind, erschweren die Textunterbrechungen für manche den Lesefluss. Menschen, denen das Lesen nicht so leichtfällt, können den Inhalt ohne Textbrüche besser erfassen. Auch Menschen mit Sehbehinderungen, die sich den Text durch Software vorlesen lassen, wird das Hören und Verstehen erleichtert.

Inhalt

6 **1. ARBEITSRECHT**
- Recht auf Teilzeitarbeit
- Verlängerung der Arbeitszeit
- Kündigungsverbot
- Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen
- Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Information des Betriebsrates
- Grundsatz der Gleichbehandlung
- Aus- und Weiterbildung

20 **2. SONDERFORMEN**
- Arbeit auf Abruf
- Arbeitsplatzteilung
- Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen
- Teilzeitarbeit nach dem PflegeZG
- Teilzeitarbeit nach dem FPfZG
- Teilzeitarbeit nach dem SGB IX
- Altersteilzeit

30 **3. ARBEITSVERHÄLTNIS**
- Anwendung der arbeitsrechtlichen Gesetze
- Teilzeitarbeitsvertrag
- Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit
- Betriebliche Sozialleistungen
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Entgeltfortzahlung an Feiertagen
- Freistellung von der Arbeit
- Urlaub
- Allgemeiner Kündigungsschutz

Besonderer Kündigungsschutz
Befristete Beschäftigung
Nebentätigkeiten
Tarifvertragliche Regelungen

50 **4. BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG**
Mitbestimmung des Betriebsrats über Lage und Verteilung der Arbeitszeit
Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung automatischer Arbeitszeiterfassung
Mitbestimmung des Betriebsrats bei Überstunden und Kurzarbeit
Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

54 **5. SOZIALVERSICHERUNGSRECHT**
Sozialversicherung: Schutz vor sozialen Risiken aufgrund entgeltlicher abhängiger Beschäftigung
Flexible Arbeitszeitregelung – Wertguthaben

64 **6. GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG**
Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung
Geringfügig entlohnte Beschäftigung/ geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten
Mehrere Beschäftigungen
Verfahren
Besteuerung

82 **7. MELDE- UND AUFZEICHNUNGS-PFLICHTEN**

84 **8. UNFALLVERSICHERUNG**
Beiträge
Versicherungsschutz und Versicherungsfall
Leistungen nach Eintritt des Versicherungsfalls

88 **9. KRANKENVERSICHERUNG**
Versicherungspflicht und Mitgliedschaft
Sachleistungen und Krankengeld
Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

94 **10. PFLEGEVERSICHERUNG**

97 **11. ARBEITSLOSENVERSICHERUNG**
Versicherungspflicht
Leistungsansprüche
Arbeitslosigkeit
Anwartschaftszeit
Höhe des Arbeitslosengeldes
Anspruchsdauer
Teilarbeitslosengeld
Kurzarbeitergeld

103 **12. RENTENVERSICHERUNG**
Teilzeit und Vorversicherungszeiten
Teilzeit und Rentenhöhe

107 **13. RENTE UND ERWERBSTÄTIGKEIT**

110 **14. ALTERSTEILZEIT**
Rechtlicher Hintergrund
Voraussetzungen für die Altersteilzeitarbeit
Altersteilzeit und Rente

114 **SERVICE | BÜRGERTELEFON | IMPRESSUM**

TEILZEIT

1. Arbeitsrecht

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, können nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) einen Anspruch auf Teilzeitarbeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit unterstützen Arbeitnehmer, die Anforderungen von Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen. Das Gesetz will Teilzeitarbeit in allen Berufsgruppen, auch bei qualifizierten Tätigkeiten und leitenden Positionen, ermöglichen (siehe § 6 TzBfG).

Recht auf Teilzeitarbeit

Das Gesetz verankert einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§§ 8 und 9a TzBfG). Die Regelungen erleichtern eine vom Arbeitnehmer gewünschte Verkürzung der Arbeitszeit (z. B. einen Wechsel von Vollzeitarbeit zu Teilzeitarbeit) und tragen dazu bei, eine ablehnende Haltung von Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen von Arbeitnehmern zu überwinden. Der Anspruch muss nicht mit Kinderbetreuung oder der Wahrnehmung anderer familiärer Pflichten begründet werden. Wenn auch der Wunsch, mehr Zeit für die Familie zu haben, der wichtigste Beweggrund für eine Arbeitszeitreduzierung sein wird, so kommen durchaus auch andere Motive für die Teilzeitarbeitswünsche in Betracht, wie z. B. Aus- und Weiterbildungszwecke, gesundheitliche Gründe, Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten, Übergang in den Ruhestand. Der Teilzeitanspruch fördert die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, und er berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Arbeitnehmer.

Voraussetzungen des Teilzeitanspruchs

Grundsätzlich können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind – wählen, ob sie einen Antrag auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit nach § 8 TzBfG oder auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) nach § 9a TzBfG stellen. Der Teilzeitanspruch gilt für diejenigen, deren Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestanden hat.

Zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann verlangen, dass die Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Ein bestimmter Zeitraum für die Arbeitszeitverringerung wird nicht festgelegt. Dieser Rechtsanspruch gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Bei der Berechnung dieser Zahl sind die Auszubildenden oder andere zur Berufsbildung beschäftigte Personen nicht zu berücksichtigen.

Zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit)

Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern (ohne Personen in Berufsbildung) beschäftigt sind, können eine Brückenteilzeit verlangen. Bei dieser zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit wird die Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringert und anschließend wieder auf die ursprüngliche Arbeitszeit angehoben (§ 9a Abs. 1 TzBfG). Während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit kann keine weitere Verringerung und keine Verlängerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangt werden (§ 9a Abs. 4 TzBfG).

Verfahren bei einem Antrag auf Teilzeitarbeit

Das Verfahren bei einem Antrag auf Teilzeitarbeit unterscheidet sich bei den beiden Rechtsansprüchen nur in geringem Maße. In den Vorschriften zur Brückenteilzeit (§ 9a Abs. 3 TzBfG) wird weitgehend auf die entsprechenden Regelungen der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit (§ 8 Abs. 2 bis 5 TzBfG) verwiesen.

Ankündigungsfrist

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung und deren Umfang – bei Brückenteilzeit auch den gewünschten Zeitraum der Verringerung – spätestens drei Monate vorher in Textform (z. B. per E-Mail) anmelden; sie sollen dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

Gespräch über einen Teilzeitwunsch

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG, § 9a Abs. 1 TzBfG). Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Arbeitszeit einseitig verringert und deren Verteilung (z. B. auf die einzelnen Wochentage) bestimmt werden kann. Die Teilzeitregelungen gehen von einem partnerschaftlichen Verständnis der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus. Sie sollen im Konsens zu einer für alle Beteiligten vernünftigen Lösung bei der Arbeitszeitgestaltung kommen. Das Gesetz legt deshalb fest, was heute schon in vielen Unternehmen praktiziert wird.

Arbeitgeber haben mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung – bei Brückenteilzeit auch den gewünschten Zeitraum der Verringerung – mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Auch die Verteilung der verringerten Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Einvernehmen mit seinen Beschäftigten festzulegen (§ 8 Abs. 3 TzBfG).
Die Regelungen gehen also davon aus, dass es in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle zu einer einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit kommt.

Keine Benachteiligung bei Teilzeitwunsch

Das Gesetz stärkt die Verhandlungsposition von Arbeitnehmern und ermutigt sie, ihren Teilzeitwunsch zu realisieren. Verstärkt wird diese Position durch das ausdrückliche gesetzliche Verbot, Beschäftigte zu benachteiligen (§ 5 TzBfG), weil sie ihre Rechte aus diesem Gesetz wahrnehmen. Verboten ist damit jede schlechtere Behandlung bei Vereinbarungen oder Maßnahmen (z. B. bei einem beruflichen Aufstieg), die darauf beruht, dass eine Arbeitszeitverringerung verlangt wurde. Eine darauf gestützte Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen dieses gesetzliche Verbot unwirksam (§ 134 Bürgerliches Gesetzbuch).

Ablehnungsgründe der Arbeitgeber

Das Gesetz trifft auch Vorsorge, dass die berechtigten Interessen der Arbeitgeber nicht zu kurz kommen: Arbeitgeber können die Verringerung der Arbeitszeit oder deren gewünschte Verteilung aus betrieblichen Gründen ablehnen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG, § 9a Abs. 2 Satz 1 TzBfG). Das Gesetz nennt als betriebliche Gründe insbesondere eine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb oder das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber (§ 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG). Durch die exemplarische Nennung dieser Ablehnungsgründe wird deutlich, dass einerseits die Arbeitgeber vor Überforderungen geschützt werden, andererseits nicht jeder Ablehnungsgrund ausreicht, sondern dass es sich um rationale, nachvollziehbare Gründe von hinreichendem Gewicht handeln muss.

Tarifverträge

Das Gesetz gibt nur einen allgemeinen Rahmen für die betrieblichen Ablehnungsgründe vor, den die Sozialpartner mit tarifvertraglichen Regelungen weiter konkretisieren können (§ 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können diese Tarifregelungen auch von den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden (§ 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG).

Zumutbarkeitsregelung bei Brückenteilzeit

Der Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern können die Brückenteilzeit nicht nur aus betrieblichen Gründen ablehnen, sondern sie müssen auch nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewähren (Zumutbarkeitsgrenze – § 9a Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

Ein Arbeitgeber, der in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kann den Antrag eines Arbeitnehmers somit auch ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des gewünschten Beginns der verringerten Arbeitszeit bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

1. mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
2. mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
3. mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
4. mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
5. mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
6. mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
7. mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
8. mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
9. mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
10. mehr als 180 bis 195 bereits mindestens 13,
11. mehr als 195 bis 200 bereits mindestens 14 andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brückenteilzeit arbeiten.

Automatische Verringerung

Wenn Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitverringerung – bei Brückenteilzeit auch den gewünschten Zeitraum der Verringerung – bzw. deren gewünschte Verteilung nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn in Textform abgelehnt haben, verringert sich die vereinbarte Arbeitszeit in dem von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang – bei Brückenteilzeit auch für den gewünschten Zeitraum – kraft Gesetzes und gilt die Verteilung der verringerten Arbeitszeit entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmer als festgelegt (§ 8 Abs. 5 Sätze 2 und 3 TzBfG).

Änderungsrecht der Arbeitgeber

Um Arbeitgeber vor Überforderung zu schützen, können diese die festgelegte Verteilung der Teilzeitarbeit bei überwiegendem betrieblichen Interesse rückgängig machen oder abändern (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG). Damit sorgt das Gesetz dafür, dass die Verwirklichung des Arbeitnehmerwunsches in das Organisationskonzept des Arbeitgebers passt.

Erneute Antragstellung

Das Gesetz bestimmt außerdem, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine erneute Arbeitszeitverringerung frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen können, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG). Bei der Brückenteilzeit gilt die Zwei-Jahres-Frist auch nach berechtigter Ablehnung auf Grund entgegenstehender betrieblicher Gründe; nach berechtigter Ablehnung auf Grund der Zumutbarkeitsregelung (§ 9a Abs. 2 Satz 2) kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden. Ein Arbeitnehmer, der nach der Brückenteilzeit zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen (§ 9a Abs. 5 TzBfG). Mit diesen Regelungen wird der Arbeitgeber vor einer Vielzahl von Anträgen und dadurch veranlassten wechselnden Organisationsentscheidungen geschützt.

Verlängerung der Arbeitszeit

Eine besondere Regelung trifft das Gesetz für den Fall, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit zeitlich nicht begrenzt verringert haben, nach einiger Zeit der Teilzeitarbeit (z. B. Abschluss der Phase der Kinderbetreuung) ihre Arbeitszeit verlängern und z. B. zur früheren Vollzeitbeschäftigung zurückkehren wollen. Die Vorschrift erfasst auch Fälle, in denen als Teilzeitbeschäftigte (auch mit geringfügiger Beschäftigung) eingestellte Arbeitnehmer den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu verlängern. Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Verlängerung der Arbeitszeit. Wenn Teilzeitbeschäftigte dem

Arbeitgeber den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung angekündigt haben und mehrere gleichermaßen geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Besetzung eines Arbeitsplatzes in Betracht kommen, hat der Arbeitgeber den Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen. Der Arbeitgeber kann eine andere Entscheidung treffen, wenn dringende betriebliche Gründe oder entsprechende Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vorliegen. Der Arbeitgeber hat gegebenenfalls darzulegen und zu beweisen, dass es sich bei dem Arbeitsplatz nicht um einen zu besetzenden entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt und dass der Arbeitnehmer für die Besetzung des freien Arbeitsplatzes nicht gleich geeignet ist wie ein anderer Bewerber (§ 9 TzBfG).

Kündigungsverbot

So wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit nicht ohne Rücksicht auf die betrieblichen Belange durchsetzen können, sollen auch Arbeitgeber einen solchen Wechsel nicht ohne Vorliegen entsprechender betrieblicher Erfordernisse aufzwingen können. Deshalb bestimmt das Gesetz, dass ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern nicht kündigen darf, weil sie sich weigern, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln; eine solche Kündigung ist unwirksam (§ 11 TzBfG). Dies gilt ebenso für eine Kündigung des Arbeitgebers, weil der Arbeitnehmer sich weigert, von einem Teilzeit- in ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Unberührt bleibt jedoch das Recht der Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen zu kündigen. Liegen dringende betriebliche Erfordernisse (wirtschaftlicher, technischer oder organisatorischer Art) vor, die einer Weiterbeschäftigung mit einer unveränderten Arbeitszeit entgegenstehen, so kommt eine Änderungskündigung in Betracht.

Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen

Um das Angebot von Teilzeitarbeit zu erhöhen, verpflichtet das Gesetz alle Arbeitgeber, einen Arbeitsplatz, den sie öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreiben, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben. Diese Verpflichtung zur Ausschreibung auch als Teilzeitarbeit scheidet aus, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür nicht eignet (§ 7 Abs. 1 TzBfG), z. B. aus Gründen der Organisation, des Arbeitsablaufes oder der Sicherheit im Betrieb.

Erörterung von Arbeitszeitwünschen

Generell gilt, dass der Arbeitgeber den Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer Veränderung der Dauer und/oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss. Diese Pflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und von der Anzahl der Beschäftigten beim Arbeitgeber. Hierzu kann ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung (z. B. des Betriebsrates oder des Personalrates) zur Unterstützung oder Vermittlung hinzugezogen werden (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Möglicherweise kann schon bei einer geringen Veränderung der Lage der Arbeitszeit die Notwendigkeit von Teilzeitarbeit vermieden werden. Außerdem hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretung über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren (§ 7 Abs. 4 TzBfG).

Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Um mehr Transparenz über bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, enthält das Gesetz bestimmte Informationspflichten der Arbeitgeber. So sind Arbeitnehmer, die den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, über entsprechende freie Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen (§ 7 Abs. 2 TzBfG). Diese Informationspflicht besteht sowohl beim Wunsch nach Arbeitszeitverringerung als auch nach Arbeitszeitverlängerung und nach Änderung der Verteilung der Arbeitszeit.

Information des Betriebsrates

Unabhängig von weiteren Pflichten nach dem Betriebsverfassungsgesetz oder den Personalvertretungsgesetzen verpflichtet das Gesetz Arbeitgeber, auch die Arbeitnehmervertretung (z. B. den Betriebsrat oder den Personalrat) über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren. Sie haben insbesondere über angezeigte Arbeitszeitwünsche nach § 7 Abs. 2 TzBfG sowie über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt zu unterrichten. Auf Verlangen haben sie dem Betriebs- oder Personalrat auch die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen (§ 7 Abs. 4 TzBfG).

Grundsatz der Gleichbehandlung

Von der Vollzeitbeschäftigung unterscheidet sich Teilzeitarbeit nur durch die Dauer der Arbeitszeit. Arbeitsrechtlich gibt es keine Sonderstellung der beschäftigten Teilzeitkräfte. Sie sind Arbeitnehmer und fallen unter die arbeitsrechtlichen Normen. Das gilt ebenso für geringfügig Beschäftigte (sogenannte Minijobs). Das Gleichbehandlungsgebot bindet nicht nur die Arbeitgeber. Es bindet auch die Tarifvertragsparteien und die Betriebspartner (Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Personalrat), wenn sie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen abschließen.

Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Zulässig ist eine unterschiedliche Behandlung grundsätzlich also nur, wenn sie nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen, wie z. B. wegen der anderen Arbeitsleistung, einer geringeren Qualifikation oder Berufserfahrung, erfolgt. Nicht gerechtfertigt wäre z. B., wenn ein Arbeitgeber, der allgemein seinen Vollzeitbeschäftigten eine Sondervergütung wie das Weihnachtsgeld gewährt, grundsätzlich Teilzeitbeschäftigte – also auch geringfügig Beschäftigte – von dieser Leistung ausschließen würde. Von diesem Grundprinzip der Gleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten, das für alle Maßnahmen und Vereinbarungen gilt, darf nur dann abgewichen werden,

wenn es sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung gibt. So dürfen Arbeitgeber teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht entgegenhalten, dass sie bei anstehenden Beförderungen und beruflichem Aufstieg trotz ihrer Befähigung und Eignung wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt werden können. Ebenso darf wegen einer Teilzeittätigkeit niemand ohne sachlichen Grund von betrieblichen Sozialleistungen ausgeschlossen werden.

Gleichbehandlung in Bezug auf das Arbeitsentgelt und andere Leistungen des Arbeitgebers

Das Gesetz konkretisiert den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz dahingehend, dass Arbeitsentgelt teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern mindestens in dem Umfang zu zahlen ist, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Die Arbeitsleistung von Teilzeitkräften hat für den Arbeitgeber den gleichen Wert wie die einer Vollzeitkraft in gleichem Zeitraum. Bei gleichem Stundenlohn erzielen sie aber ein entsprechend der kürzeren Arbeitszeit geringeres Einkommen. Gleichbehandlung bedeutet nicht, dass Vollzeitkräfte und Teilzeitkräfte stets genau die gleichen Leistungen erhalten. Gleichbehandlung bedeutet nur, dass die gleichen Bemessungskriterien angewandt werden. Das führt dort, wo die Dauer der Arbeitszeit bzw. der Wert der Arbeitsleistung Bemessungsgrundlage ist, stets zu einer entsprechenden Leistungskürzung für die Teilzeitkräfte. Dasselbe gilt für teilbare geldwerte Sachleistungen, wie z. B. Deputate. Ist die Dauer der Arbeitszeit für die Leistungsbemessung ohne Bedeutung, müssen den Teilzeitbeschäftigten die gleichen Leistungen wie den Vollzeitbeschäftigten gewährt werden (z. B. Jubiläumszuwendungen, Fahrtkostenzuschüsse, Sicherheits- und Erschwerniszulagen, Stellung von Arbeitskleidung). Teilzeitbeschäftigten, auch geringfügig Beschäftigten darf eine allgemein Vollzeitbeschäftigten gewährte Sondervergütung wie das Weihnachtsgeld nicht verweigert werden.

Zulässigkeit der Ungleichbehandlung

Eine unterschiedliche Vergütung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften ist gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG nur zulässig, wenn diese Ungleichbehandlung nach dem Zweck der zugrundeliegenden Regelung sachlich gerechtfertigt ist. Ein solcher die schlechtere Bezahlung von Teilzeitkräften rechtfertigender Grund liegt nur ausnahmsweise vor. Es muss ein innerer Zusammenhang zwischen kürzerer Arbeitszeit und geringerer Vergütung bestehen. Und es muss nachgewiesen werden, dass der angeführte sachliche Grund tatsächlich die Teilzeitbeschäftigten von den Vollzeitkräften unterscheidet und so gerade deren Benachteiligung rechtfertigt. Dementsprechend ist es nicht zulässig, ausschließlich Teilzeitkräfte mit der Begründung schlechter zu bezahlen, sie seien durch ein anderweitiges Einkommen, z. B. eine Haupterwerbstätigkeit, bereits ausreichend sozial abgesichert. Soll beim Arbeitslohn nach der anderweitigen wirtschaftlichen Absicherung differenziert werden, dann müsste genau daran und nicht an die Arbeitszeit angeknüpft werden.

Rechtsfolge unzulässiger Ungleichbehandlung

Die bisher Benachteiligten haben Anspruch darauf, dass ihre Vergütung auch rückwirkend auf das Niveau der begünstigten Arbeitnehmer angehoben wird.

Ungleichbehandlung von Männern und Frauen

Obwohl auch immer mehr Männer flexible und kürzere Arbeitszeiten anstreben, wird Teilzeitbeschäftigung gegenwärtig noch überwiegend von Frauen ausgeübt. Bei einer Ungleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften muss deshalb immer auch gefragt werden, ob nicht das Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts (Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz, § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) verletzt wird. Die Anforderungen an eine zulässige Ungleichbehandlung von Männern und Frauen sind sehr streng. Ein bloßer ‘sachlicher Grund’ genügt – anders als nach § 4 Abs. 1 TzBfG – nicht als Rechtfertigung. Vorausgesetzt wird nach § 8 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass ein bestimmtes Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig

und die Anforderung angemessen ist. Das ist sehr selten der Fall. Ein Beispiel für eine zulässige Ungleichbehandlung ist das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) für schwangere und stillende Frauen. Eine betriebliche Regelung, die nur Männern Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährt, wäre eine unmittelbare verbotene Frauendiskriminierung.

Mittelbare Geschlechterdiskriminierung

Eine Betriebsvereinbarung, nach der nur Vollzeitkräfte Anspruch auf betriebliche Altersversorgung hätten, ist ein typisches Beispiel für eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts. Wenn nämlich ganz überwiegend Frauen Teilzeitarbeit leisten, trifft der Ausschluss von der betrieblichen Altersversorgung faktisch fast nur Angehörige dieses Geschlechts.

Rechtsfolgen einer Benachteiligung wegen des Geschlechts

Benachteiligt eine Regelung Männer oder Frauen mittelbar oder unmittelbar, können die Benachteiligten den Ersatz des dadurch entstandenen materiellen Schadens sowie eine angemessene Entschädigung für den immateriellen Schaden verlangen.

Aus- und Weiterbildung

Um die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beim beruflichen Aufstieg und der beruflichen Entwicklung zu gewährleisten, verpflichtet das Gesetz Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass auch Teilzeitbeschäftigte an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Diese Verpflichtung bezieht sich auf Maßnahmen, die die Weiterbildung in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit der Teilzeitbeschäftigten betreffen, und auf Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Qualifikation, die die berufliche Mobilität fördern. Lediglich aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen der Berücksichtigung von Weiterbildungswünschen anderer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigter kann der Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme verweigern (§ 10 TzBfG). Das heißt, dass Arbeitgeber, wenn sie Weiterbildungsmaßnahmen in ihren Unternehmen anbieten, grundsätzlich auch die Teilnahme-

wünsche der Teilzeitbeschäftigten, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, zu berücksichtigen haben. Im Übrigen ist das Weiterbildungsangebot soweit wie möglich so auszugestalten, dass den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme in gleicher Weise praktisch ermöglicht wird.

Auch berufliche Erstausbildungen sind in Teilzeit möglich. Ebenso können ausbildungsfördernde Instrumente, wie beispielsweise die Assistierte Ausbildung, auch bei Teilzeitausbildungen genutzt werden.

Nähere Informationen zum Thema Berufsausbildung in Teilzeit können der Broschüre des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) entnommen werden, die unter https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/berufsausbildung-in-teilzeit-267914 zu erreichen ist.



Berufsausbildung in Teilzeit

TEILZEIT

2. Sonder-formen

Das Gesetz erlaubt weiterhin Vereinbarungen, nach denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben (Arbeit auf Abruf) oder nach denen mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung, Jobsharing).

Arbeit auf Abruf

Bei der Arbeit auf Abruf werden Arbeitnehmer vom Arbeitgeber bei Bedarf zur Arbeitsleistung abgerufen. Der Arbeitgeber bestimmt, wann gearbeitet werden soll. Bei der Ausübung dieses Direktionsrechts ist er gemäß § 315 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) an den Maßstab der Billigkeit gebunden. Der Arbeitgeber kann zwar erwarten, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zur Verfügung steht, wenn die Abruffrist eingehalten wird. Er muss aber im Einzelfall auch darauf Rücksicht nehmen, wenn Arbeitnehmer ein schützenswertes Interesse daran haben, zu bestimmten Zeiten oder an bestimmten Tagen nicht zu arbeiten. In der Praxis hat es sich bewährt, wenn die Teilzeitbeschäftigten den Arbeitgeber rechtzeitig über ihre Arbeitszeitwünsche unterrichten und der Arbeitgeber sie nach Möglichkeit berücksichtigt. Arbeitseinsätze sollten möglichst frühzeitig angekündigt werden; die gesetzlich vorgesehene Abruffrist von vier Tagen ist nur eine Mindestfrist.

Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Bei der Abrufarbeit ist nur die Verteilung eines vorab vereinbarten Arbeitszeitbudgets variabel. Der Gesetzgeber verlangt in § 12 Abs. 1 TzBfG eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeitdauer. Fehlt eine Vereinbarung, so gilt eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Der Anteil der bei Arbeit auf Abruf einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Zusatzarbeit wird auf nicht mehr als 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit begrenzt. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen entsprechend 20 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.

Dauer der täglichen Arbeitszeit

Nach § 12 Abs. 1 TzBfG ist auch die tägliche Dauer der Arbeitszeit festzulegen. Ist dies nicht der Fall, muss der einzelne Arbeitseinsatz mindestens drei Stunden dauern. Ein Abruf für einen kürzeren Einsatz ist mit drei Stunden auf das Budget anzurechnen und entsprechend zu bezahlen. Ausnahmsweise können aber im Arbeitsvertrag kürzere Einsätze zugelassen werden, wenn vernünftige Gründe dafürsprechen. Ein nur kurzer Arbeitsbedarf genügt nicht als Rechtfertigung; das Verhältnis von zeitlichem Aufwand und bezahlter Arbeitszeit muss auch für den Arbeitnehmer akzeptabel bleiben.

Abruffrist

Für die Abruffrist schreibt § 12 Abs. 3 TzBfG vor, dass zwischen dem Abruf zur Arbeitsleistung und dem Arbeitsantritt mindestens vier Tage liegen müssen. Der Tag der Ankündigung wird nicht mitgezählt. Fällt nach dieser Rechnung der letzte mögliche „Ankündigungstag“ auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, so wird der Werktag davor zum letzten möglichen Ankündigungstag. Wird die Vier-Tagesfrist unterschritten, sind die Beschäftigten nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet; aus einer Weigerung dürfen ihnen keine Nachteile entstehen. Arbeitszeit, die nicht oder nicht ordnungsgemäß abgerufen wird, verfällt zum Ende des Abrechnungszeitraums. Der Arbeitgeber gerät in Annahmeverzug und muss nach § 615 BGB die nicht abgerufene Arbeitszeit trotzdem bezahlen.

Tarifverträge

Hinsichtlich der Vorschriften über die Arbeit auf Abruf können Tarifverträge auch Abweichungen zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsehen, wenn diese auch Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und eine Vorankündigungsfrist für die Arbeit enthalten (§ 12 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Anwendung dieser tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.

Betriebsvereinbarungen

Hinsichtlich der genaueren Regelung von Abrufsystemen steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu. Die Betriebspartner werden regelmäßig die Einzelheiten der Arbeit auf Abruf in einer Betriebsvereinbarung regeln. Kommen die Betriebspartner nicht zu einer Einigung, können sie die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch ihre Einigung ersetzt. Die Betriebspartner sind aber nicht berechtigt, Arbeitnehmer, deren Arbeitsverträge diese Arbeitszeitform nicht vorsehen, gegen deren Willen in Abrufsysteme einzugliedern.

Entgeltfortzahlung

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) findet für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf arbeiten, ebenso Anwendung wie für alle anderen Arbeitnehmer auch. Danach haben grundsätzlich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig vom Umfang der wöchentlichen oder monatlich zu leistenden Arbeitszeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Nach § 4 Absatz 1 EFZG ist einem Arbeitnehmer im Krankheitsfall das ihm zustehende Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Zur Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen. Für Arbeit auf Abruf legt § 12 Absatz 4 TzBfG fest, dass zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung über einen Referenzzeitraum vorzunehmen ist. Grundlage für die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall ist bei Arbeit auf Abruf grundsätzlich die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Hat das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit keine drei Monate bestanden, ist die durchschnittliche Arbeitszeit maßgebend. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, Arbeitsausfällen und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Die Berechnung der Entgeltzahlung an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf richtet sich nach § 12 Absatz 5 TzBfG. Ausführliche Informationen zum Thema Entgeltfortzahlung an Feiertagen und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall finden Sie ab den Seiten 35 ff.

Arbeitsplatzteilung

Das typische Beispiel für die Arbeitsplatzteilung ist, dass zwei Teilzeitkräfte abwechselnd den gleichen Arbeitsplatz besetzen. Bei der Arbeitsplatzteilung entwerfen die als Team zusammenwirkenden Teilzeitkräfte einen Arbeitszeitplan. In diesem Plan verteilen sie ihre Arbeitsbudgets so auf die Planperiode, dass der vorgegebene Arbeitszeitrahmen ausgefüllt wird. Dieser Rahmen kann ein Vollzeitarbeitsplatz mit 38 Wochenstunden sein. Indessen spricht nichts dagegen, wenn z. B. drei Teammitglieder eine Funktion 60 Stunden pro Woche ausfüllen. Die Selbstbestimmung bei der Arbeitszeitplanung macht diese Form der Teilzeit für Arbeitnehmer attraktiv.

Haftungsgrundsätze

Jedes Teammitglied ist selbst dafür verantwortlich, dass es zu den im Plan festgelegten Zeiten arbeitet. Auch für Mängel der Arbeitsleistung haftet jeder selbst. Kein Teammitglied darf deshalb für Schäden oder Versäumnisse zur Verantwortung gezogen werden, die von anderen verursacht wurden.

Vertretungspflicht

Einen Arbeitsplatz zu teilen bedeutet nicht automatisch die Pflicht der Teammitglieder, für eine ständige Besetzung der übernommenen Funktion zu sorgen. Es ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers, seinen Betrieb so zu organisieren, dass die Arbeitsaufgaben trotz Krankheits- und Urlaubszeiten erledigt werden. Deshalb ist eine Vertragsgestaltung unzulässig, die das Team zur kontinuierlichen Besetzung des Arbeitsplatzes verpflichtet (automatische Vertretungspflicht). Zulässig ist es, im Einzelfall Vertretungsarbeit zu vereinbaren (§ 13 Abs. 1 S. 2 TzBfG). Eine vorab vereinbarte Vertretungspflicht muss auf die Fälle beschränkt werden, in denen die Vertretung des anderen Teammitglieds aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich ist (§ 13 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Aber selbst dann ist ein Arbeitnehmer nur zur Vertretung verpflichtet, wenn diese zusätzliche Arbeit im konkreten Einzelfall auch zumutbar ist.

Kündigungsschutz

Was den Kündigungsschutz betrifft, so verbietet § 13 Abs. 2 TzBfG die Entlassung eines Teammitglieds, weil eine Job-Sharing-Partnerin bzw. ein Partner ausscheidet. Ansonsten haben die Teammitglieder den gleichen Kündigungsschutz wie andere Arbeitnehmer. Das Verbot der „partnerbedingten Kündigung" gilt auch in Kleinbetrieben, in denen kein Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz besteht. Generell sind Arbeitgeber bei Ausscheiden eines Teammitglieds gehalten, das Job-Sharing-Team durch ein neu einzustellendes Mitglied wieder aufzufüllen. Ist dies nicht möglich, so muss zuerst den verbliebenen Teammitgliedern eine entsprechende Arbeitszeitverlängerung angeboten werden.

Tarifverträge

Hinsichtlich der Vorschriften über die Arbeitsplatzteilung erlaubt das Gesetz tarifvertragliche Abweichungen auch zuungunsten der Arbeitnehmer, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung enthält (§ 13 Abs. 4 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Anwendung dieser tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.

Betriebsvereinbarungen

Dem Betriebsrat steht hinsichtlich der Rahmenbedingungen der Arbeitsplatzteilung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG zu. Kommen die Betriebspartner nicht zu einer Einigung, können sie die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch ihre Einigung ersetzt. In einer Betriebsvereinbarung kann beispielsweise festgelegt werden, welcher Arbeitszeitrahmen für das Team gilt, ob und wie sich die Teammitglieder gegenseitig vertreten und wie die Arbeitszeitplanung abläuft. Insbesondere muss geregelt werden, wann der Plan zu erstellen ist und was gilt, wenn sich die Teammitglieder nicht rechtzeitig oder überhaupt nicht einigen können.

Kombination flexibler Arbeitszeitformen

Die hier vorgestellten Grundformen flexibler Arbeitszeitgestaltung sind bei Bedarf auch miteinander kombinierbar. So kann die Arbeitsplatzteilung durch Elemente der Abrufarbeit ergänzt werden. Man vereinbart beispielsweise, dass ein Teil des Arbeitszeitbudgets vom Arbeitgeber nach Bedarf abgerufen wird, und deckt so Ausfallzeiten eines Teammitglieds und Bedarfsspitzen ab. Für den Abruf sind aber insbesondere die Vorschriften über die Mindestankündigungsfristen nach § 12 Abs. 2 TzBfG zu beachten.

Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen

Ein Anspruch auf Teilzeitarbeit kann sich nicht nur aus dem TzBfG, sondern auch aus speziellen gesetzlichen Vorschriften ergeben. Liegen die Voraussetzungen einer solchen besonderen gesetzlichen Regelung über Teilzeitarbeit vor, können die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Teilzeitarbeit sowohl nach der speziellen gesetzlichen Grundlage als auch nach den allgemeinen Regeln des TzBfG beanspruchen. In der Regel wird die spezielle Teilzeitregelung für die Beschäftigten günstiger sein, da sie zumeist mit einer finanziellen Förderung und anderen Schutzrechten (z. B. besondere Kündigungsverbote) verbunden ist. Spezielle gesetzliche Regelungen zur Teilzeitarbeit enthalten das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG), das Pflegezeitgesetz (PflegeZG), das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und das Altersteilzeitgesetz (AltTZG).

Teilzeitarbeit nach dem BEEG

Während der Elternzeit kann jeder Elternteil oder andere Elternzeitberechtigte bis zu 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats in Teilzeit arbeiten. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 32 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 BEEG), sofern das Beschäftigungsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate besteht, die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate im oben genannten Umfang verringert werden soll. Beginn, Umfang und Verteilung der Arbeitszeit dem Arbeitgeber fristgerecht (spätestens sieben Wochen vor

Beginn der Arbeitszeitverringerung für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, spätestens 13 Wochen vor Beginn der Arbeitszeitverringerung für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr) in Textform mitgeteilt wird und keine dringenden betrieblichen Gründe dem Verringerungswunsch entgegenstehen.

Hinweis:

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie durch den Internetauftritt sowie die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
Bestellung der Broschüre bei:

Publikationsversand der Bundesregierung,
Postfach 50 10 54, 18155 Rostock
Tel. 03018 272272-1, Fax 03018 102722721
im Internet unter: www.bmbfsfj.bund.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Informationen geben auch die Mitarbeiter des Service-Telefons von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 9 bis 18 Uhr unter der Telefonnummer 030 20179130. E-Mail: info@bmbfsfjservice.bund.de.

Teilzeitarbeit nach dem PflegeZG

Das PflegeZG eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monaten vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen zu lassen , um einen nahen Angehörigen, bei dem mindestens Pflegegrad 1 vorliegt, in häuslicher Umgebung zu pflegen (sogenannte Pflegezeit). Bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen besteht ein Anspruch auf Freistellung auch bei außerhäuslicher Betreuung. Ferner sind Beschäftigte zur Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase, zum Beispiel in einem Hospiz, freizustellen (bis zu drei Monate). Der Anspruch gilt für alle Pflegegrade. Der Rechtsanspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten

ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Während der Pflegezeit besteht Kündigungsschutz frühestens jedoch 12 Wochen vor dem angekündigten Beginn der Freistellung.

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Kündigungsschutz besteht in diesem Falle mit dem Beginn der Freistellung.

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts besteht während der Freistellung nach dem PflegeZG ein Anspruch auf ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Weitere Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt „Freistellung von der Arbeit – Pflege naher Angehöriger nach dem PflegeZG“ (ab Seite 36).

Teilzeitarbeit nach dem FPfZG

Die Familienpflegezeit ermöglicht es Beschäftigten, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung auf bis zu 15 Wochenstunden zu reduzieren. Auf die Familienpflegezeit besteht ein Rechtsanspruch. Für die Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen, auch in außerhäuslicher Umgebung, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung von bis zu 24 Monaten. Der Rechtsanspruch besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Während der Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz frühestens jedoch zwölf Wochen vor dem angekündigten Beginn der Freistellung. Beschäftigte können zur Abfederung ihres Entgeltausfalls für die Zeit der Freistellung ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie auf der Internetseite www.wege-zur-pflege.de und durch das Pflegetelefon des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Telefonnummer 030 20179131.

Teilzeitarbeit nach dem SGB IX

Schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist (§ 164 Abs. 5 Satz 3 SGB IX). Der Anspruch besteht jedoch unter anderem nicht, soweit seine Erfüllung für Arbeitgeber nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre (§ 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Arbeitgeber dürfen die Teilzeitwünsche damit nur unter engen Voraussetzungen ablehnen.

Altersteilzeit

Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet sich Teilzeitarbeit auch als gleitender Übergang in den Ruhestand an. Sie können Teilzeitarbeit sowohl nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch nach dem Altersteilzeitgesetz vereinbaren. Voraussetzungen für das Vorliegen von Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz sind unter anderem, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat und die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringert. Außerdem muss der Arbeitgeber das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit in bestimmter Höhe aufstocken sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge entrichten. Die Vereinbarung von Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz erfordert das Einvernehmen von Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Altersteilzeitgesetz selbst begründet keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kann auch nicht dadurch erzwungen werden, dass ein Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz durchgesetzt wird.

TEILZEIT

3. Arbeits-verhältnis

Außer den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes finden die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsrechts einschließlich des Arbeitsschutzrechts auch auf Teilzeitarbeitsverhältnisse Anwendung.

Anwendung der arbeitsrechtlichen Gesetze

Gleichbehandlung bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass die arbeitsrechtlichen Bestimmungen unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit oder ihrer flexiblen Gestaltung gelten. So erwerben Teilzeitkräfte beispielsweise ebenso wie Vollzeitkräfte nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Im Fall krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit erhalten Teilzeitbeschäftigte Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz oder nach den tarifvertraglichen Bestimmungen. Zudem steht ihnen gesetzlich bezahlter Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz – basierend auf der Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Woche – zu. Leisten Teilzeitbeschäftigte Überstunden, haben sie Anspruch auf Überstundenvergütung. Teilzeitkräfte haben in der Betriebsverfassung die gleichen Rechte und Pflichten wie Vollzeitbeschäftigte: Sie dürfen wählen und können selbst in den Betriebsrat gewählt werden.

Teilzeitarbeitsvertrag

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen werden häufig bereits im Arbeitsvertrag festgelegt. Dieser muss allerdings nicht schriftlich abgeschlossen werden, um wirksam zu sein. Arbeitgeber sind nach dem Nachweisgesetz verpflichtet, eine Niederschrift über die wesentlichen Arbeitsbedingungen zu erstellen, zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Dieser Nachweis kann auch in Textform abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen. Im Fall der elektronischen Übermittlung haben Arbeitnehmer zudem einen Anspruch auf Erteilung des Nachweises in Schriftform auf ihr Verlangen. Das Nachweisdokument muss mindestens folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts, vereinbarte Arbeitszeit (Nachweis spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung),

- Beginn des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Arbeitsaufgabe, ggf. Enddatum oder vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, Dauer der Probezeit, Angaben bei Arbeit auf Abruf und – sofern vereinbart – Möglichkeit und Voraussetzungen von Überstunden (Nachweis spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses),

- Urlaubsanspruch, das für die Kündigung einzuhaltende Verfahren, ggf. Angaben zur betrieblichen Altersversorgung bei Durchführung über einen Versorgungsträger; Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen (Nachweis spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses).

Ändern sich die Arbeitsbedingungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses, muss erneut ein schriftlicher Nachweis über die Änderung ausgehändigt oder nach den vorstehenden Vorgaben elektronisch übermittelt werden. Das wäre z. B. der Fall, wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten verkürzt und flexibilisiert wird.

Die Verpflichtung zur Nachweiserteilung entfällt, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt oder ein Arbeitsvertrag in Textform entsprechend der Vorgaben für die elektronische Erteilung des Nachweises übermittelt worden ist. Dies jedoch nur, soweit der Vertrag die gesetzlich geforderten Angaben enthält. Bei elektronischer Übermittlung haben Arbeitnehmer zudem einen Anspruch auf Erteilung des Nachweises in Schriftform auf ihr Verlangen.

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Für alle Arbeitsverhältnisse, und damit auch für die Teilzeit, gibt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einen weiten Rahmen vor. Die werktägliche Arbeitszeit (einschließlich Samstag) ist auf 8 Arbeitsstunden begrenzt. Sie kann aber auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen ein Zeitausgleich auf im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich gewährleistet wird (§ 3 ArbZG). Als Ausgleich kommen auch arbeitsfreie Werktage in Betracht.

Auch die sonstigen Schutzbestimmungen erfassen die Teilzeitkräfte mit: Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden von mindestens 45 Minuten vorgeschrieben. Die Mindestpausenzeit kann in mehrere Pausen aufgeteilt werden. Dabei muss die einzelne Pause stets mindestens 15 Minuten dauern; kürzere Arbeitsunterbrechungen werden nicht angerechnet. Niemand darf länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden (§ 4 ArbZG). Nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist grundsätzlich allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die besonderen Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Nachtarbeit nach § 6 ArbZG (Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr – Bäckereien und Konditoreien zwischen 22 Uhr und 5 Uhr) gelten selbstverständlich auch für Teilzeitkräfte. Auch die Beschäftigung von Teilzeitkräften ist an Sonn- und Feiertagen – von den gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbeständen abgesehen (z. B. § 10 ArbZG) – grundsätzlich unzulässig.

Die Tarifvertragsparteien und auf der Basis eines Tarifvertrags auch die Betriebspartner können von den genannten Regelungen im Arbeitszeitgesetz in gewissem Umfang abweichende Vereinbarungen treffen. Zudem hat der Betriebsrat im Hinblick auf Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage ein umfassendes Mitbestimmungsrecht.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Bei der Anordnung von Überstunden muss der Arbeitgeber das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beachten. Die Betriebspartner können die Einzelheiten, wie das Ob von Überstunden, ihren Umfang und die Frage, von wem sie zu leisten sind, in einer als Rahmenvereinbarung ausgestalteten Betriebsvereinbarung regeln. Die Rahmenvereinbarung kann vorsehen, dass der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen ohne nochmalige Beteiligung des Betriebsrats Überstunden anordnen darf. Kommen die Betriebspartner nicht zu einer Einigung, können sie die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt dann die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Betriebliche Sozialleistungen

Gewährt der Arbeitgeber den Beschäftigten über die bloße Bezahlung der Arbeit hinaus Sozialleistungen, so haben die Teilzeitkräfte hierauf grundsätzlich ebenso Anspruch wie die Vollzeitbeschäftigten (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Ob die Leistungen dabei in voller Höhe oder anteilig zu gewähren sind, richtet sich nach ihrer Art und ihrer Funktion.

So ist beispielsweise bei Gratifikationen wie dem Weihnachtsgeld eine am Einkommen orientierte und deshalb nur anteilige Bezahlung sachgerecht. Soweit Sozialleistungen an die Arbeitszeitlage anknüpfen, wie dies beim Anspruch auf einen Essenszuschuss der Fall ist, kann ebenfalls eine Ungleichbehandlung sachlich gerechtfertigt sein. Leistungen ohne inneren Bezug zur Höhe des Arbeitsentgelts und damit mittelbar ohne inneren Bezug zur Arbeitszeit sind dagegen den Teilzeitbeschäftigten im gleichen Umfang wie Vollzeitbeschäftigten zu gewähren, wenn sie deren Voraussetzungen erfüllen. Das hat das Bundesarbeitsgericht z. B. für Jubiläumszulagen entschieden. Zu diesen Leistungen ohne Entgeltcharakter gehören auch die Nutzung firmeneigener Freizeiteinrichtungen, der Einkauf verbilligter Firmenprodukte und Fahrgeldzuschüsse. Eine heute besonders wichtige Sozialleistung ist die betriebliche Altersversorgung. Der Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verbot der mittelbaren Diskriminierung verpflichten den Arbeitgeber dazu, auch Teilzeitkräfte in betriebliche Altersversorgungssysteme einzubeziehen. Dies ist in den letzten

Jahren von der Rechtsprechung herausgearbeitet worden. Die Teilzeitkräfte erwerben in der betrieblichen Rentenversicherung entsprechend ihrem Arbeitseinkommen Versorgungsanwartschaften.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch Teilzeitbeschäftigte, im Krankheitsfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts für die Dauer von sechs Wochen gegenüber ihrem Arbeitgeber.

Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Entstehung des Entgeltfortzahlungsanspruchs ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits vier Wochen ununterbrochen besteht. Entsteht Arbeitsunfähigkeit in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses, haben pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung von Krankengeld gegen ihre Krankenkasse. Sind pflichtversicherte Arbeitnehmer über die sechswöchige Entgeltfortzahlung hinaus arbeitsunfähig erkrankt, haben sie ebenfalls Anspruch auf Krankengeld. Der Entgeltfortzahlungsanspruch besteht nicht nur bei unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, sondern auch bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht rechtswidrigen Sterilisation, eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs oder der Spende von Organen, Geweben oder Blut zur Separation von Blutstammzellen oder anderen Blutbestandteilen (§ 3a EFZG) durch einen Arzt. Auch bei Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen haben Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Ermittlung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

Die Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs richtet sich nach der Vergütung, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer normalerweise ohne Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Zur Berechnung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist die für den Arbeitnehmer maßgebende regelmäßige Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Nach § 2 EFZG haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also auch Teilzeitbeschäftigte, Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen. Grundsätzlich gilt: Arbeitnehmer haben Anspruch auf das Arbeitsentgelt inklusive aller Bestandteile, das sie erhalten hätten, wenn sie gearbeitet hätten.
Das bedeutet. Ein Feiertag wird wie ein normaler Arbeitstag bezahlt.

Freistellung von der Arbeit

Wenn Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, ohne ihr Verschulden für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert sind, bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts erhalten (§§ 616, 275 BGB). Dies kann für folgende Fälle gelten: Bei Geburt oder Sterbefall in der Familie, schweren Erkrankungen naher Angehöriger, eigener Hochzeit, eigener Silberhochzeit. Eine bezahlte Freistellung kann sogar für einen nicht verschiebbaren Arztbesuch während der Arbeitszeit beansprucht werden. Teilzeitbeschäftigte werden allerdings – von Notfällen abgesehen – aufgrund ihrer kürzeren Arbeitszeit und der flexiblen Arbeitszeitgestaltung fast immer in der Lage sein, Arztbesuche oder Behördengänge in die Freizeit zu legen. Sie haben dann keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit. Von ihnen kann auch erwartet werden, dass sie vorhersehbare feste Termine in die Arbeitszeitplanung einbringen. Dieser Freistellungsanspruch kann durch Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung auch zum Nachteil der Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer ausgeschlossen oder verändert werden.

Pflege kranker Kinder

Soweit kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf unbezahlte Freistellung, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie wegen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere im Haushalt lebende Person diese Aufgabe nicht übernehmen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und hilfebedürftig ist.
Für 2025 gilt folgende Regelung:

Elternpaare:	Pro Kind und Elternteil 15 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern maximal 35 Arbeitstage je Elternteil
Alleinerziehende:	Pro Kind 30 Arbeitstage im Jahr, bei mehreren Kindern maximal 70 Arbeitstage.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung eines Elternteils gegenüber dem Arbeitgeber für einen längeren Zeitraum, wenn ein – unter 12 Jahre altes oder behindertes und auf Hilfe angewiesenes – Kind nach ärztlichem Zeugnis an einer unheilbaren lebensbedrohlichen Erkrankung leidet und der Elternteil zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines Kindes der Arbeit fernbleibt. Der Freistellungszeitraum kann bis zu einigen Monaten umfassen.

Außerdem besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung des Elternteils (Kinderkrankengeld) für die gesamte Dauer der stationären Mitaufnahme von Eltern während der stationären Behandlung des Kindes, sofern die Begleitung medizinisch notwendig ist. Eine Höchstanspruchsdauer gibt es in diesen Fällen nicht. Voraussetzung ist, dass das Kind unter zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Bei Anspruch auf unbezahlte Freistellung zahlt die gesetzliche Krankenkasse ihren Versicherten Krankengeld. Wenn ein Kind durch einen Unfall im Kindergarten, im Hort oder in der Schule sowie auf dem Weg dorthin oder nach Hause verletzt worden ist und der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bedarf, zahlt die zuständige Unfallkasse Verletztengeld.

Pflege naher Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz

Zur Ermöglichung der Pflege naher Angehöriger sieht das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) verschiedene Freistellungsmöglichkeiten vor.

- Nahe Angehörige sind: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Partnerinnen und Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Schwägerinnen und Schwäger, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder; die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder.

- Um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Für diese Zeit haben Beschäftigte als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld nach dem SGB XI für bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr und je pflegebedürftigen nahen Angehörigen, wenn sie für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes beanspruchen können. Wenn mehrere Beschäftige diesen Anspruch für dieselbe bzw. denselben pflegebedürftigen nahen Angehörigen geltend machen, ist deren Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld auf insgesamt bis zu zehn Arbeitstage je Kalenderjahr begrenzt.

- Die kurzzeitige Arbeitsverhinderung ist kein Freistellungsanspruch, sondern ein Leistungsverweigerungsrecht. Dieses Recht kann bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gegenüber jedem Arbeitgeber, unabhängig von der Unternehmensgröße und ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist geltend gemacht werden.

- Beschäftigte sind nach dem PflegeZG zudem von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit).

- Zu einer längeren Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen können Beschäftigte bis zu sechs Monaten Pflegezeit in Anspruch nehmen.

- Zur Pflege pflegebedürftiger minderjähriger naher Angehöriger können Beschäftigte eine vollständige oder teilweise Freistellung in Anspruch nehmen, um eine Betreuung (häuslich oder außerhäuslich) zu gewährleisten. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit geltend machen. Ein Wechsel der Betreuungsform ist jederzeit möglich.

- Beschäftigte haben zudem einen Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung bis zu drei Monaten zum Zwecke der Begleitung naher Angehöriger in der letzten Lebensphase.

Ein Anspruch auf Pflegezeit und sonstige Freistellungen nach dem PflegeZG besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten. Beschäftigte, die die Freistellungen nach dem PflegeZG in Anspruch nehmen wollen, müssen sie gegenüber dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor deren Beginn in Textform ankündigen. Die Beschäftigten können zwischen der vollständigen und teilweisen Freistellung von der Arbeit wählen.

Die Beschäftigten müssen gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang sie die Freistellung nach dem PflegeZG in Anspruch nehmen wollen. Im Fall der teilweisen Freistellung müssen Beschäftigte auch die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit angeben. Der Arbeitgeber kann den Wunsch nach teilweiser Freistellung nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Bei teilweiser Freistellung haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Die Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen müssen Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen. Im Falle der Begleitung in der letzten Lebensphase ist dem Arbeitgeber ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Im Falle einer Freistellung nach § 3 PflegeZG haben die Beschäftigten nach den Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragt werden kann.

Personen, die eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in ihrer häuslichen Umgebung nicht erwerbsmäßig pflegen, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert, wenn die bzw. der Pflegebedürftige Anspruch auf Leistungen aus der sozialen Pflegeversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung hat und die pflegende Person neben der Pflege nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder selbständig ist (§ 3 Satz 1 Nr. 1a, Sätze 2, 3 SGB VI).

Um die Mindestzahl von zehn Stunden pro Woche zu erreichen, können die Zeiten, die für die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger aufgewendet werden, zusammengerechnet werden. Die Feststellung, in welchem Umfang die Pflege geleistet wird, ermittelt der Medizinische Dienst der Krankenversicherung (MDK). Die Beiträge für die Rentenversicherung werden von den jeweils zuständigen Pflegekassen entrichtet. Im Rahmen der pflegerischen Tätigkeit genießen Pflegepersonen zudem beitragsfreien Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII).

Nehmen Beschäftigte im Rahmen der Pflegezeit die bis zu sechsmonatige Pflegezeit in Anspruch und lassen sich dabei entweder vollständig von der Arbeitsleistung freistellen oder reduzieren ihre Arbeitsleistung so weit, dass ihre Tätigkeit dadurch zu einer geringfügigen Beschäftigung wird, erhalten sie auf Antrag von der zuständigen Pflegekasse überdies Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe der jeweiligen Mindestbeiträge, soweit sie währenddessen nicht ohnehin beitragsfrei familienversichert sind (§ 44a Abs. 1 SGB XI). Außerdem besteht für Personen, die eine Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz in Anspruch nehmen, Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung, wenn sie unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig waren oder eine Entgeltersatzleistung nach dem Recht der Arbeitsförderung bezogen haben. In diesen Fällen erfolgt die Tragung der Beiträge gemäß § 347 Nr. 10 und § 349 Abs. 4a SGB III. Sie können in dieser Zeit also ggf. einen vollen Sozialversicherungsschutz erhalten.

Pflege naher Angehöriger nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Beschäftigte können sich bis zu 24 Monate, bei verbleibender Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden, teilweise von der Arbeit freistellen lassen, wenn sie eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Der Anspruch besteht bei minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen auch bei häuslicher oder außerhäuslicher Betreuung.

Ein Anspruch auf Familienpflegezeit besteht nur bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 Beschäftigten. Die Familienpflegezeit muss dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn in Textform angekündigt werden.

Die Beschäftigten müssen gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welchen Zeitraum und für welchen Umfang sie die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wollen und dabei auch die gewünschte Dauer und Verteilung der Arbeitszeit angeben. Bei teilweiser Freistellung haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen.

Für die Dauer einer Familienpflegezeit haben die Beschäftigten einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen, das beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragt werden kann.

Nähere Informationen hierzu erhalten Sie auf den Internetseiten des dafür zuständigen Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend www.bmbfsfj.bund.de und auf der Internetseite www.wege-zur-pflege.de.

Urlaub

Nach § 3 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Das Bundesurlaubsgesetz gewährt teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Urlaubsansprüche unter den gleichen Voraussetzungen und in entsprechenden Umfang wie Vollzeitbeschäftigten. Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 24 Werktage, also vier Wochen (24 : 6 = 4 Wochen). Dabei wird von einer 6-Tage-Woche ausgegangen. Bei einer 5-Tage-Woche entspricht dies einem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Darüber hinausgehende Urlaubsansprüche können sich insbesondere aus einem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben.

Für bestimmte Personenkreise gibt es Sonderbestimmungen im Urlaubsrecht. So wird für Jugendliche der gesetzliche Mindesturlaub im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt. Schwerbehinderte Menschen erhalten Zusatzurlaub nach den Bestimmungen des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX).

Berechnung des Urlaubsanspruchs und Urlaubsentgelts

Im Arbeitsleben gibt es eine Vielzahl von Arbeitszeitmodellen. Bei der Berechnung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs ist zu beachten, dass das Bundesurlaubsgesetz von einer Sechs-Tage-Woche ausgeht (Montag bis Samstag). Dies bedeutet, dass in allen Fällen, in denen die Arbeitszeit nicht gleichmäßig auf die Wochentage von Montag bis Samstag verteilt ist, der gesetzliche Urlaubsanspruch einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers von den Arbeitsvertragsparteien auf das jeweilige Arbeitszeitmodell bezogen individuell umgerechnet werden muss. Hierbei ist folgende Formel anzuwenden:

Vertraglich vereinbarte Arbeitstage pro Woche x 24 Tage (Urlaubsanspruch nach dem BUrlG): 6 Arbeitstage (Montag bis Samstag)

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin arbeitet an zwei Tagen in der Woche. Das ergibt nach der oben genannten Formel einen gesetzlichen Urlaubsanspruch von 8 Arbeitstagen, also vier Wochen, im Jahr. Das Urlaubsentgelt berechnet sich nach § 11 BUrlG. Danach bemisst sich die Höhe des Urlaubsentgelts für jeden Urlaubstag nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs.

Allgemeiner Kündigungsschutz

Weder bei den Kündigungsfristen noch beim Kündigungsschutz wird zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden; der Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse besteht unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit. Ob das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, hängt von der Größe des Betriebes (oder der Verwaltung) und vom Beginn des Arbeitsverhältnisses ab:

- Hat das Arbeitsverhältnis am 1. Januar 2004 oder danach begonnen, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt sind.

- Hat das Arbeitsverhältnis bereits am 31. Dezember 2003 bestanden, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn in dem Betrieb am 31. Dezember 2003 in der Regel mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei also nicht mitgezählt.

Hierbei wird voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden anteilig berücksichtigt:

- bis einschließlich 20 Stunden mit 0,50
- bis einschließlich 30 Stunden mit 0,75

Bei der Bestimmung der Betriebsgröße sind im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer zu berücksichtigen, wenn ihr Einsatz auf einem „in der Regel" vorhandenen Personalbedarf beruht.

Außer der Mindestgröße des Betriebes setzt die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes voraus, dass das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Kündigung in demselben Betrieb oder Unternehmen ununterbrochen länger als sechs Monate bestanden hat.

Der gesetzliche Kündigungsschutz lässt die Kündigung stets nur als letztes Mittel zu. Wenn statt einer Teilzeitkraft beispielsweise eine Vollzeitkraft auf der gleichen Stelle benötigt wird, dann darf diese Stelle nicht einfach durch Kündigung frei gemacht und neu besetzt werden. Zuerst müsste der Teilzeitkraft die Vollzeitarbeit angeboten werden. Dann wäre zu überlegen, ob es nicht genügt, eine weitere Teilzeitkraft einzustellen. Erst wenn das alles nicht funktioniert, kommt eine Kündigung in Betracht.

Der Gleichbehandlungsanspruch der Teilzeitbeschäftigten ist insbesondere bei der Sozialauswahl zu beachten. Sie ist bei einer anstehenden betriebsbedingten Kündigung (z. B. wegen Arbeitsmangels) gemäß § 1 Abs. 3 KSchG unter den für die Kündigung in Frage kommenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchzuführen. Teilzeitbeschäftigte dürfen dabei nicht von vornherein als weniger sozial schutzbedürftig eingestuft werden. Kriterien für die Sozialauswahl sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine eventuelle Schwerbehinderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Von der Sozialauswahl können diejenigen ausgenommen werden, deren Weiterbeschäftigung insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Erhaltung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Betroffenen Beschäftigten sind die Gründe für die getroffene soziale Auswahl auf Verlangen zu nennen.

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, wie die vier genannten sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die Bewertung vom Arbeitsgericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden (§ 1 Abs. 4 KSchG). Die Überprüfung der getroffenen Sozialauswahl ist ebenfalls auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat bei einer Betriebsänderung einen Interessenausgleich vereinbart und die zu kündigenden Beschäftigten in einer Namensliste benannt haben (§ 1 Abs. 5 KSchG). Verstößt der Arbeitgeber bei einer Kündigung gegen eine solche Auswahlrichtlinie, kann der Betriebsrat der Kündigung nach § 102 Abs. 3 Nr. 2 BetrVG widersprechen.

Die Sozialauswahl erfolgt allerdings nur innerhalb der Vorgaben der Organisationsentscheidung des Arbeitgebers, dem es grundsätzlich freisteht, das Arbeitsvolumen nach sachlichen Gesichtspunkten in Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze aufzuteilen. Liegt eine solche bindende Unternehmerentscheidung vor, sind bei der Kündigung einer Teilzeitkraft die Vollzeitkräfte nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. Dies gilt auch umgekehrt. Will jedoch der Arbeitgeber in einem bestimmten Bereich lediglich das Arbeitsvolumen abbauen, ohne dass er eine Organisationsentscheidung zur Besetzung der Arbeitsplätze mit Vollzeit- oder Teilzeitkräften getroffen hat, sind sämtliche in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit ohne Rücksicht auf ihr Arbeitszeitvolumen in die Sozialauswahl einzubeziehen. Ein vom Arbeitgeber gewünschter Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit kann grundsätzlich nur im Wege einer gegenseitigen Vereinbarung erreicht werden. Eine Kündigung wegen der Weigerung, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist nach § 11 TzBfG unwirksam.

Besonderer Kündigungsschutz

Für Personengruppen, die besonders schutzbedürftig sind, gilt der jeweils besondere Kündigungsschutz. Er besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz und gilt unabhängig von der jeweiligen Dauer der Arbeitszeit. Besonders geschützt sind insbesondere:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des freiwilligen Wehrdienstes oder eines Reservistendienstes (bei freiwilligen Übungen nur bis zur Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr) oder einer insgesamt nicht mehr als für zwei Jahre festgesetzten Dienstzeit als Soldatin oder Soldat auf Zeit (§§ 2, 10, 16, 16a Arbeitsplatzschutzgesetz – ArbPlSchG)

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer Eignungsübung (§ 2 Eignungsübungsgesetz – EÜG)

Diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht kündigen:

- Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, grundsätzlich während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 17 Abs. 1 MuSchG)

- Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen, während der Elternzeit und in der Anmeldephase, das heißt in den acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (gilt innerhalb der ersten drei Lebensjahre des Kindes) bzw. in den 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit (gilt ab dem dritten Geburtstag und bis zum vollendeten achten Lebensjahr des Kindes) (§ 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG)

- Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber bis zu 32 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten (§ 18 Absatz 2 Nr. 1 BEEG)

- Arbeitnehmer, die ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen, bis zu 32 Wochenstunden Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes haben (§ 18 Absatz 2 Nr. 2 BEEG)

- Schwerbehinderte Menschen (§ 168 SGB IX)

- Beschäftigte, die nach § 2 PflegeZG wegen der Sicherstellung oder der Organisation der Pflege von nahen Angehörigen im Akutfall kurzzeitig an der Arbeitsleistung verhindert sind oder Pflegezeit oder Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder nach dem Pflegezeitgesetz oder Freistellung zur Begleitung von nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase in Anspruch nehmen (§ 5 PflegeZG).

- Beschäftigte, die Familienpflegezeit oder Freistellung zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen (§ 2 Abs. 3 FPflZG i.V.m. § 5 PflegeZG)

Gegenüber diesen Personen besteht ein Kündigungsverbot oder der Arbeitgeber darf nur ausnahmsweise und nach Einholung der vorherigen Zustimmung einer staatlichen Behörde kündigen. (So etwa im Falle schwerbehinderter Menschen, denen nicht ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden darf und auch dann nur innerhalb eines Monats nach dieser Zustimmung, § 168, § 171 Abs. 3 SGB IX.)

Besonderen Kündigungsschutz haben auch Mitglieder des Betriebsrates und andere Mitglieder eines Betriebsverfassungsorgans (Jugend- und Auszubildendenvertretung, Wahlvorstand, Wahlbewerberinnen und -bewerber). Ihnen darf nicht ordentlich gekündigt werden; die außerordentliche (fristlose) Kündigung ist nur mit Zustimmung des Betriebsrats zulässig (§ 15 KSchG).



bmas.de/A163

Kündigungsschutz
Bestell-Nr.: A 163

Befristete Beschäftigung

Die Beschränkungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten auch für Teilzeitbeschäftigte. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann bei einer Neueinstellung das Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von zwei Jahren ohne Vorliegen eines sachlichen Befristungsgrundes befristet werden. Bei einer zunächst kürzeren Befristung ist bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren die höchstens dreimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. In Tarifverträgen kann die Anzahl der Verlängerungen und/oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Nach § 14 Absatz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses zulässig, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei demselben Arbeitgeber nicht bereits zuvor befristet oder unbefristet beschäftigt war.

Existenzgründer können in den ersten vier Jahren des Bestehens des neu gegründeten Unternehmens befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen (§ 14 Abs. 2a TzBfG). Dabei wird berücksichtigt, dass in der schwierigen Aufbauphase eines Unternehmens der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss und die Entwicklung des Personalbedarfs schwer abschätzbar sind.

Mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen hat oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bei einer zunächst kürzeren Befristung ist die mehrfache Verlängerung bis zur Gesamtdauer von fünf Jahren zulässig.

Ansonsten bedarf die Befristung stets eines sachlichen Grundes. Typische sachliche Gründe nennt das Teilzeit- und Befristungsgesetz in § 14 Abs. 1. Danach rechtfertigen z. B. ein zeitlich begrenzter Bedarf für die Arbeitsleistung oder die Vertretung anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Nebentätigkeiten

Nicht selten sind Teilzeitkräfte gleichzeitig in mehreren Beschäftigungsverhältnissen tätig. Die Rechte und Pflichten aus diesen Arbeitsverhältnissen bestehen selbständig nebeneinander. Der Arbeitgeber kann seiner Arbeitskraft nicht untersagen, eine Nebentätigkeit aufzunehmen. Verboten ist es nur, dem Arbeitgeber in einem anderen Beschäftigungsverhältnis Konkurrenz zu machen (§ 60 Handelsgesetzbuch – HGB).

Zu beachten ist, dass für die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeiten die Arbeitszeiten nebeneinander bestehender Beschäftigungsverhältnisse addiert werden. Vergleichbares gilt für die Prüfung der Sozialversicherungspflicht (weitere Informationen siehe Kapitel 9 –12).

Tarifvertragliche Regelungen

Immer häufiger legen schon Tarifverträge die Rahmenbedingungen für Teilzeit fest. Für das einzelne Arbeitsverhältnis gelten diese Bestimmungen gemäß §§ 4 Abs. 1 und 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz – TVG dann zwingend, wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer entsprechend gewerkschaftlich organisiert ist. Die Anwendung des einschlägigen Tarifs kann aber auch einzelvertraglich vereinbart werden; dem steht es gleich, wenn die Anwendung des Tarifs betriebsüblich ist. Wurde ein Tarifvertrag nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt, gilt dieser für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber einer Branche.

Dort, wo eine tarifvertragliche Regelung der Teilzeitarbeit besteht, wirkt sie als Sperre für die Betriebspartner. Die Betriebspartner dürfen diesen Bereich dann nicht mehr abweichend regeln, es sei denn, der Tarifvertrag lässt eine ergänzende Betriebsvereinbarung ausdrücklich zu. Auch in Tarifverträgen dürfen keine Regelungen zum Nachteil der Teilzeitbeschäftigten vereinbart werden, sofern sie nicht sachlich begründet sind. Dabei ist es unerheblich, ob die Ungleichbehandlung durch Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrages oder durch eine ausdrückliche Ausnahmeregelung erreicht wird.

TEILZEIT

4. Betriebliche Mitbestimmung

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs sind in seinen Schutzbereich einbezogen. Teilzeitbeschäftigte wählen den Betriebsrat mit und können auch selbst als Betriebsratsmitglieder gewählt werden (§§ 7 und 8 BetrVG). Eine Ausnahme bilden die leitenden Angestellten (§ 5 Abs. 3 BetrVG), für die in Betrieben mit in der Regel mindestens zehn leitenden Angestellten mit dem Sprecherausschuss eine eigene Interessenvertretung gebildet werden kann (vgl. dazu das Sprecherausschussgesetz – SprAuG). § 75 BetrVG weist Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam die Aufgabe zu, darüber zu wachen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb nach Recht und Billigkeit behandelt werden.

Mitbestimmung des Betriebsrats über Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Auch die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten unterliegt gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG insoweit der Mitbestimmung des Betriebsrats, als es um die erforderliche Festlegung der Arbeitszeitlage geht. Gibt es keine abschließende tarifvertragliche Regelung der Teilzeit, können die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Dauer und Lage der Pausen durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Ein bereits weit verbreitetes Beispiel hierfür sind die Betriebsvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit.

Kommt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Einigung über eine solche Betriebsvereinbarung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Seite die Einigungsstelle oder eine entsprechende tarifliche Schlichtungsstelle (§ 87 Abs. 2, § 76 Abs. 1, Abs. 8 BetrVG). Die Einigungsstelle entscheidet unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Betriebs und der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach billigem Ermessen (§ 76 Abs. 5 BetrVG).

Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit ist ganz überwiegend durch den Arbeitsvertrag oder den Tarifvertrag vorgegeben. Das schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG aus. Den Tarifvertrag ergänzende Betriebsvereinbarungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit sind nur dort möglich, wo der Tarifvertrag sie ausdrücklich zulässt und ihnen einen Regelungsrahmen vorgibt.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung automatischer Arbeitszeiterfassung

Mitzubestimmen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen. Dazu zählen auch Geräte zur automatischen Erfassung von Arbeitszeitdaten. Die automatische Arbeitszeiterfassung und die daran anknüpfende Verarbeitung der Daten können bei (flexiblen) Teilzeitsystemen eine große praktische Rolle spielen. Die Einzelheiten werden von Arbeitgeber und Betriebsrat regelmäßig in einer Betriebsvereinbarung festgelegt. Einigen sich die Betriebspartner nicht, entscheidet die Einigungsstelle verbindlich (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Überstunden und Kurzarbeit

Die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs und damit auch der Teilzeitbeschäftigten ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Anwendungsfälle sind hier insbesondere Überstunden und Kurzarbeit. Ausführungen zur Mitbestimmung bei Überstunden finden sich in Kapitel 3. Kurzarbeit mit entsprechender Entgeltminderung, z. B. bei Auftragsmangel, darf der Arbeitgeber nicht einseitig anordnen; vielmehr hat er mit dem Betriebsrat eine einvernehmliche Regelung über die Einführung von Kurzarbeit zu treffen.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

Was die Mitbestimmungsrechte gemäß § 99 BetrVG bei Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen und Versetzungen angeht, so ergeben sich keine Unterschiede zwischen der Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu einer Einstellung, Ein- oder Umgruppierung oder Versetzung verweigern, wenn einer der in § 99 Abs. 2 BetrVG genannten Gründe vorliegt. Insbesondere kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern, wenn die Maßnahme gegen ein Gesetz, einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verstößt (§ 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG).

Hierzu gehören auch Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und das Verbot der Geschlechterdiskriminierung. Der Betriebsrat kann aber der Einstellung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers nicht allein deshalb wirksam widersprechen, weil er den Inhalt des abgeschlossenen Arbeitsvertrags für unzulässig hält.



bmas.de/A741

Mitbestimmung – Eine gute Sache
Bestell-Nr.: A 741

TEILZEIT

5. Sozial-versicherungs-recht

Sozialversicherung: Schutz vor sozialen Risiken aufgrund entgeltlicher abhängiger Beschäftigung

Die Sozialversicherung sichert die Lebensgrundlagen abhängig Beschäftigter. So werden unter anderem Lohnersatzleistungen für die Zeiten gewährt, in denen das Arbeitsentgelt der Versicherten aus bestimmten Gründen gemindert ist oder ganz ausfällt.

Es bestehen die folgenden fünf Sozialversicherungszweige mit den entsprechenden Versicherungsleistungen:

- Die gesetzliche Rentenversicherung leistet Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten und erbringt Leistungen zur Teilhabe (Rehabilitation).

- Die gesetzliche Krankenversicherung gewährt Sach- und Dienstleistungen (z. B. ärztliche und zahnärztliche Behandlung, Krankenhauspflege, Arznei- und Heilmittel) sowie Geldleistungen in Form von Kranken- und Mutterschaftsgeld.

- Die gesetzliche Pflegeversicherung (auch soziale Pflegeversicherung genannt) trägt zur Sicherstellung und Finanzierung ambulanter und stationärer Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Personen bei.

- Die Arbeitslosenversicherung gewährt bei Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld und bei Teilarbeitslosigkeit Teilarbeitslosengeld. Daneben obliegen der Bundesagentur für Arbeit auch die Zahlung von Kurzarbeitergeld, die Beratung und Vermittlung von Arbeits-/Ausbildungssuchenden sowie die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

- Die gesetzliche Unfallversicherung (UV) gewährt Sach-, Dienst-und Geldleistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

In der Unfallversicherung sind alle abhängig Beschäftigen – also auch Teilzeitbeschäftigte – kraft Gesetzes versichert. Die Höhe des Arbeitsentgelts ist für den Eintritt der Versicherungspflicht unerheblich.

Das Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts (vgl. § 7 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV) wird gesetzlich durch zwei zentrale Merkmale – Weisungsgebundenheit der Tätigkeit und Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers – näher umschrieben. Eine weitergehende Konkretisierung ist durch die Rechtsprechung erfolgt, die auf zusätzliche Indizien für das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung abstellt, etwa feste Arbeitszeiten oder enge zeitliche Vorgaben, fehlende Betriebsmittel, bezahlter Urlaub, Nutzung der Räumlichkeiten des Auftraggebers. Die Einstufung als Beschäftigung ergibt sich unabhängig von der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses jeweils aus den gesamten Umständen des Einzelfalls und kann z. B. auch bei der Mitarbeit von Familienangehörigen gegeben sein.

Außer im Falle der Unfallversicherung setzt die Versicherungspflicht zudem grundsätzlich voraus, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer entgeltlich beschäftigt ist.

Der soziale Schutz wird im Wesentlichen durch die Beitragszahlungen an die Versicherungsträger finanziert. Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tragen den jeweiligen Anteil an den Beiträgen (Ausnahme Unfallversicherung). Das Nähere zur Aufteilung bestimmt § 1 der Beitragsverfahrensverordnung. Der Arbeitgeber hat die Beiträge insgesamt als Gesamtsozialversicherungsbeitrag (s. a. §§ 28d und 28e SGB IV) an die zuständige Krankenkasse (s. §§ 28h und 28i SGB IV) abzuführen. Die Beiträge werden von dort aus an die einzelnen Versicherungsträger weitergeleitet (§ 28k SGB IV).

2025 haben die Versicherten grundsätzlich folgende Anteile ihres zu berücksichtigenden versicherungspflichtigen Bruttoentgelts als Sozialversicherungsbeiträge zu tragen:

Rentenversicherung	9,30 Prozent
Pflegeversicherung	• Mitglieder ohne Kinder 4,2 Prozent, (Arbeitnehmeranteil 1,8 Prozent zzgl. Beitragszuschlag für Kinderlose v. 0,6 Prozent), • Mitglieder mit 1 Kind oder mehreren, von denen nicht mindestens zwei Kinder jünger als 25 Jahre alt sind 3,6 Prozent (lebenslang) (Arbeitnehmeranteil 1,8 Prozent), • Mitglieder mit 2 Kindern unter 25 Jahren 3,35 Prozent (Arbeitnehmeranteil 1,55 Prozent), • Mitglieder mit 3 Kindern unter 25 Jahren 3,10 Prozent (Arbeitnehmeranteil 1,3 Prozent), • Mitglieder mit 4 Kindern unter 25 Jahren 2,85 Prozent (Arbeitnehmeranteil 1,05 Prozent), • Mitglieder mit 5 und mehr Kindern unter 25 Jahren 2,60 (Arbeitnehmeranteil 0,8 Prozent). Der Arbeitgeberanteil beträgt unabhängig von der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder 1,8 Prozent. In Sachsen beträgt der Arbeitgeberanteil unabhängig von der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder 1,3 Prozent.
Arbeitslosenversicherung	1,3 Prozent

Krankenversicherung	7,3 Prozent. Daneben können Krankenkassen einen Zusatzbeitrag erheben.
Unfallversicherung	Die Beiträge sind allein vom Arbeitgeber zu tragen; die Beitragshöhe richtet sich nach dem Finanzbedarf der jeweiligen Berufsgenossenschaft, der Lohnsumme aller im Betrieb Beschäftigten und der Unfallgefahr.

Beschäftigung im Übergangsbereich

Für Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt im Bereich von 556,01 Euro bis 2.000 Euro monatlich) gilt der Übergangsbereich (ehemals Gleitzone). Im Übergangsbereich unterliegen die Arbeitsentgelte der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Beschäftigte werden im Übergangsbereich durch verminderte Beiträge zur Sozialversicherung entlastet, ohne dass sie hieraus geringere Leistungsansprüche erwerben.

Der Beschäftigtenbeitrag setzt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bei null an und steigt bis zur Obergrenze des Übergangsbereichs auf den regulären Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag fällt gleitend von 28 Prozent bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 556,01 Euro zur Obergrenze hin auf den regulären Arbeitgeberanteil ab.

Flexible Arbeitszeitregelung – Wertguthaben



Seit dem 1. Januar 2009 gilt das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und anderer Gesetze (sogenanntes „Flexi-II-Gesetz“), mit dem die gesetzlichen Voraussetzungen für Wertguthaben (auch Langzeitkonten genannt) verbessert wurden. Die grundlegenden Regelungen zu Wertguthaben sind bereits 1999 mit dem sogenannten „Flexi-Gesetz“ eingeführt worden.

Die im Gesetz Wertguthaben genannten Konten verbessern die Zeitsouveränität für die Beschäftigten, wenn sie im Laufe ihres Berufslebens eine Auszeit – also die Freistellung von der Arbeitsleistung – benötigen. Durch Wertguthaben können gesetzliche Freistellungsansprüche wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Teilzeitarbeit, aber auch mit dem Arbeitgeber vereinbarte Zeiten der Qualifizierung, weitere Familienzeiten, der Übergang in Altersrente oder ein Sabbatical gestaltet werden. Durch Wertguthaben kann Arbeitsentgelt angespart werden, um es später für solche Freistellungszeiten zu verwenden.

Beschäftigungsfiktion

Für den Fortbestand des sozialversicherungsrechtlichen Schutzes für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als drei Monaten ist eine Wertguthabenvereinbarung erforderlich. Außerdem muss das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase im Verhältnis zur Arbeitsphase angemessen sein. In der Praxis besteht eine Grenze von mindestens 70 Prozent und maximal 130 Prozent des Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate.

Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn:

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen verfolgt,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

Die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung (Gesamtsozialversicherungsbeitrag) für die Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung sind entsprechend der Höhe des in dieser Phase aktuell fälligen (nicht des mit der vormaligen Arbeitsleistung erzielten) Arbeitsentgelts zu zahlen; entsprechend sind die Beiträge auf das in der Freistellungsphase fällige Entgelt in der Freistellungsphase zu zahlen.

Verbesserter Insolvenzschutz

Für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers haben die Unternehmen gesetzlich vorgegebene Schutzvorkehrungen für die Wertguthaben zu treffen. Genügen sie den Vorgaben nicht, können die Wertguthaben aufgelöst werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können die Wertguthabenvereinbarung bei fehlendem Insolvenzschutz kündigen.

Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (sogenannter Störfall)

Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

Wird zunächst ein Wertguthaben aus vorgeleisteter Arbeit für Zwecke der Freistellung angesammelt, später aber nicht wie vereinbart verwendet, z. B. wegen Todes, Erwerbsminderung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (sogenannter Störfall), wird der Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit dem Eintritt dieses Ereignisses fällig. Im Fall der Insolvenz wird Arbeitsentgelt nur insoweit berücksichtigt, als dafür auch Beiträge tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlt werden. Bei Beschäftigungsende können Wertguthaben mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers auf diesen oder auch (ab einer gewissen Guthabenhöhe) auf die Deutsche Rentenversicherung Bund als Treuhänder übertragen werden.

Auswirkungen in der Sozial- und Arbeitslosenversicherung

- In der gesetzlichen Rentenversicherung werden die bei nicht zweckentsprechender Verwendung des Wertguthabens fälligen Beiträge rentensteigernd berücksichtigt.

- Auch die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung sind fällig.

- Bei nicht zweckentsprechender Verwendung von Wertguthaben sind nur die Teile des Wertguthabens beitragspflichtig, die bereits im Zeitpunkt der Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wären, wenn sie nicht in ein Wertguthaben übertragen worden wären.

- In der Arbeitslosenversicherung werden Nachteile bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes vermieden, wenn Arbeitslose im Bemessungszeitraum in einem Beschäftigungsverhältnis mit flexibler Arbeitszeit gestanden haben. Bei der Bemessung des Arbeitslosengeldes ist im Bemessungszeitraum das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, das die bzw. der Arbeitslose ohne eine Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten erzielt hätte. Umfasst der Bemessungszeitraum Zeiten einer Freistellung, ist für diese Zeiten das Arbeitsentgelt maßgebend, das der Erhebung der Beiträge zugrunde lag.

Berechnung des Krankengeldes bei Vereinbarungen über Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Versicherte erhalten Krankengeld auf der Grundlage des jeweils in der Arbeits- oder Freistellungsphase tatsächlich gezahlten Entgelts; sie werden also in diesen Phasen so gestellt wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit dem entsprechenden Entgelt gearbeitet haben und arbeitsunfähig werden. Im Übrigen ruht der Krankengeldanspruch in der Freistellungsphase entsprechend der Regelung bei sonstigem zeitgleichen Bezug von Entgelt.

Die Regelung gilt auch entsprechend für sonstige Bereiche, die auf die Berechnungsvorschrift zum Krankengeld Bezug nehmen, wie das Bundesversorgungsgesetz.

Weiterführende Informationen



Zu dem Thema Wertguthaben hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales u. a. die kostenlose Broschüre „Wertguthaben – Arbeitsleben aktiv gestalten“ (Best.-Nr: A 861-1) herausgebracht.

www.bmas.de/A861-1

Häufige Fragen (FAQ) zu den Wertguthaben finden Sie unter:

www.bmas.de/wertguthaben-faq

Die Checkliste hilft Ihnen als Arbeitgeber bei allen wichtigen Fragen rund um Wertguthaben:

www.bmas.de/wertguthaben-checkliste

TEILZEIT

6. Geringfügige Beschäftigung

Die Sozialversicherung unterscheidet drei Formen der geringfügigen Beschäftigung:

- Die kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung von längstens drei Monaten oder höchstens 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

- Die geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Monatsentgelt, das regelmäßig nicht mehr als 556 Euro betragen darf.

- Die geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten als eine besondere Art der geringfügigen Beschäftigung. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigung von einem Privathaushalt begründet wird und es sich um eine häusliche Tätigkeit handelt.

Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vorneherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist und – sofern das Entgelt 556 Euro im Monat übersteigt – nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Dies gilt auch für Saisonarbeitskräfte. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein.

Berufsmäßigkeit

Eine berufsmäßige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung nicht nur von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ist. Die Beschäftigung darf nicht allein für die Sicherung des Lebensunterhalts und Lebensstandards bestimmend sein. Die Berufsmäßigkeit kann sich aus dem Status der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder aus dem Erwerbsverhalten ergeben.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die neben der kurzfristigen Beschäftigung noch eine Hauptbeschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausüben, liegt grundsätzlich keine Berufsmäßigkeit vor. Bei Arbeitslosen und Empfängerinnen und Empfängern von Sozialhilfe wird hingegen aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse grundsätzlich Berufsmäßigkeit unterstellt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung/geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung insgesamt regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 556 Euro im Monat nicht übersteigt. Die Geringfügigkeitsgrenze erhöht sich mit dem gesetzlichen Mindestlohn.

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten liegt dann vor, wenn die Beschäftigung durch einen Privathaushalt begründet wird und die Tätigkeit gewöhnlich von einem Mitglied des Haushaltes ausgeführt werden kann. Das monatliche Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung darf regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Krankenversicherung

Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 13 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes für geringfügig entlohnt Beschäftigte bzw. in Höhe von 5 Prozent für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten zu entrichten.

Das gilt allerdings nur dann, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer tatsächlich in der gesetzlichen Krankenversicherung (auch familienversichert) versichert ist, d. h. liegt keine Zugehörigkeit des geringfügig entlohnt Beschäftigten zur gesetzlichen Krankenversicherung vor, fällt für den Arbeitgeber kein Krankenversicherungsbeitrag an. Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Krankenversicherungsbeiträgen nicht.

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder vom Arbeitgeber noch von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer Beiträge zur Krankenversicherung zu zahlen. Seit dem 1. Januar 2022 haben Arbeitgeber von kurzfristig Beschäftigten der Minijobzentrale das Vorliegen eines Krankenversicherungsschutzes, d. h. ob ein privater oder ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz besteht, zu melden.

Rentenversicherung

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte und geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten besteht seit dem 1. Januar 2013 grundsätzlich Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Demnach zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung. Aus diesen Beiträgen erwerben die Beschäftigten Ansprüche auf das gesamte Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe, Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen) sowie Anspruch auf die Förderung nach der sogenannten Riester-Rente.

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte zahlt der Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wenn sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen – in Höhe von 3,6 Prozent.

Die Abgabenlast gestaltet sich bei geringfügig entlohnten Beschäftigten in Privathaushalten anders. Sie beträgt für den Arbeitgeber 5 Prozent zur Rentenversicherung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen – wenn sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen – 13,6 Prozent zur Rentenversicherung.

Für eine kurzfristige Beschäftigung sind weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen

Geringfügig entlohnt Beschäftigte und geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten können sich auf Antrag, den sie bei ihrem Arbeitgeber einreichen müssen, von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber die genannten Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden.

Beitrag zur Rentenversicherung – Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im gewerblichen Bereich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung mindestens 175 Euro, tragen Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 Prozent) zum vollen Beitragssatz von 18,6 Prozent (Differenz 3,6 Prozent).

Beispiel

Geringfügig entlohnt Beschäftigte mit einem Verdienst von 556 Euro im Monat haben somit einen Beitrag von monatlich 20,02 Euro (3,6 Prozent von 556 Euro) aufzubringen, wenn sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt

Beträgt das monatliche Entgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in einem Privathaushalt mindestens 175 Euro, tragen Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 Prozent) zum vollen Beitragssatz von 18,6 Prozent (Differenz 13,6 Prozent).

Beispiel

Geringfügig entlohnt Beschäftigte im Privathaushalt mit einem Verdienst von 556 Euro im Monat haben somit einen Beitrag von monatlich 75,62 Euro (13,6 Prozent von 556 Euro) aufzubringen, wenn sie sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Beitrag zur Rentenversicherung – Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohnten Beschäftigung weniger als 175 Euro und liegt keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht vor, ist der Mindestbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung zu beachten. Der Mindestbeitrag errechnet sich aus 18,6 Prozent von 175 Euro, er beträgt somit 32,55 Euro.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im gewerblichen Bereich

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 Prozent des Arbeitsentgelts) und dem Mindestbeitrag.

Beispiel

Beträgt der Verdienst von geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat, ergeben sich folgende Beträge:

Gesamtbeitrag:



Davon Arbeitgeber:



Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer:



Geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 Prozent des Arbeitsentgelts) und dem Mindestbeitrag.

Beispiel

Beträgt der Verdienst von geringfügig entlohnt Beschäftigten 150 Euro im Monat, ergeben sich folgende Beträge:

Gesamtbeitrag:



Davon Arbeitgeber:



Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer:



Unfallversicherung

Da es in der gesetzlichen Unfallversicherung keine Versicherungsfreiheit unterhalb einer bestimmten Entgelthöhe gibt, sind alle geringfügig Beschäftigten gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert.

Der Arbeitgeber meldet dem zuständigen Unfallversicherungsträger das Beschäftigungsverhältnis. Zuständig für die Versicherung sind die nach Branchen gegliederten Berufsgenossenschaften, für private Haushalte je nach Landesrecht die Unfallkassen oder die Gemeindeunfallversicherungsverbände.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung werden allein vom Arbeitgeber gezahlt. Die Höhe der Beiträge wird von den Unfallversicherungsträgern entsprechend dem Aufwendungsbedarf und den Gefährdungsrisiken dieser Personengruppe selbst festgelegt. Der Arbeitgeber erhält vom zuständigen Unfallversicherungsträger einen Bescheid über den zu zahlenden Beitrag.

Die Anmeldung für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten zur Unfallversicherung erfolgt durch den Haushaltscheck. Es gilt ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 Prozent des Arbeitsentgelts, der über die Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See eingezogen wird.

Mehrere Beschäftigungen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere gleichzeitig ausgeübte geringfügig entlohnt Beschäftigungen (sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt) sind bei der Prüfung der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze zusammenzurechnen. Wird infolge der Zusammenrechnung insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, so dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber für jede dieser Beschäftigungen die üblichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte tragen müssen (im Bereich von monatlich 556,01 Euro bis 2.000 Euro erfolgt die Beitragszahlung entsprechend den Regelungen zum Übergangsbereich).

Ausnahme: Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine (die zeitlich zuerst aufgenommene) geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem kann sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Die weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind allerdings mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen, sodass diese voll in die Beitragspflicht für die einzelnen Zweige der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung) einbezogen werden.

Kurzfristige Beschäftigung

Auch bei kurzfristigen Beschäftigungen gilt das Additionsgebot: Jeweils bei Beginn einer neuen kurzfristigen Beschäftigung ist zu prüfen, ob diese mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen überschreitet.
Um zu gewährleisten, dass die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung eingehalten werden, meldet seit dem 1. Januar 2022 die Minijob-Zentrale als zuständige Einzugsstelle an den Meldepflichtigen (Arbeitgeber oder eine beauftragte Stelle) unverzüglich, nachdem er die kurzfristig Beschäftigte bzw. den kurzfristig Beschäftigten angemeldet hat, ob eine weitere kurzfristige Beschäftigung im Kalenderjahr besteht oder bestanden hat. Ist die Zeitgrenze überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt (Ausnahme: Es liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor).

Eine kurzfristige Beschäftigung wird dagegen nicht zusammengerechnet mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder einer gleichzeitig ausgeübten sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung.

Verfahren

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse auch der Sozialversicherung gemeldet werden, es gilt das normale Meldeverfahren. Der Arbeitgeber muss nicht nur An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Minijob-Zentrale (zugleich Einzugsstelle bei der Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) für die geringfügig Beschäftigten erstatten. Ausnahme: Bei kurzfristiger Beschäftigung entfällt die Jahresmeldung.

Beschäftigte in privaten Haushalten

Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten ist mit dem Haushaltsscheckverfahren ein vereinfachtes Melde- und Beitragsverfahren obligatorisch. In diesem Rahmen ist ein sogenannter Haushaltsscheck auszufüllen. Das allgemeine Meldeverfahren ist also nicht zulässig. Unterlagen und Erläuterungen zum Haushaltsscheckverfahren finden sich im Internet unter www.minijobzentrale.de. Die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie ggf. die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (31. Januar und 31. Juli) die Beträge ein. Die Minijob-Zentrale bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Die Unfallversicherung ist in das Haushaltsscheckverfahren integriert. Es gilt ein bundeseinheitlicher Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von 1,6 Prozent des jeweiligen Arbeitsentgelts. Dieser Beitrag ist allein von den Arbeitgebern zu leisten. Damit erfolgen die Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern ebenfalls über die Minijob-Zentrale. Darüber hinaus ist die Minijobzentrale auch Ausgleichskasse nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz. Anträge auf Erstattung in den Fällen der Fortzahlung bei Mutterschutz oder Krankheit sind daher durch den Arbeitgeber an die Minijobzentrale zu richten.

Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Dieser versieht ihn mit einem Eingangsstempel und nimmt ihn zu den Lohnunterlagen. Der Eingang des Antrags ist mit der darauffolgenden Entgeltabrechnung spätestens innerhalb von sechs Wochen vom Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale zu melden. Diese kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale widersprechen. Erfolgt kein Widerspruch, gilt die Befreiung ab Beginn des Monats des Befreiungsantrages.

Hinweis:

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers verspätet, wirkt die Befreiung von der Versicherungspflicht erst vom Beginn des auf den Ablauf der Widerspruchsfrist folgenden Monats.

Besteuerung

Das Arbeitsentgelt für eine geringfügige Beschäftigung ist stets steuerpflichtig (Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit). Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder geringfügig entlohnte Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a SGB IV) pauschal oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu erheben.

Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent (§ 40a Abs. 2 Einkommensteuergesetz - EStG) und der pauschalen Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent des Arbeitsentgelts (§ 40a Abs. 2a EStG). In beiden Fällen der Lohnsteuerpauschalierung ist Voraussetzung, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (nach § 8 Abs. 1 Nr. 1) bzw. eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt (nach § 8a in Verbindung mit § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an.

Bei demselben Arbeitgeber ist eine geringfügige entlohnte Beschäftigung, für deren Arbeitsentgelt die Lohnsteuer pauschal erhoben wird, neben einer Hauptbeschäftigung mit der Erhebung der Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte nicht zulässig.

Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

Der Arbeitgeber kann auf die Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale verzichten und die Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung oder aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung in Privathaushalten, für die er die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 Prozent oder 5 Prozent zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Absatz 2 EStG).

In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 Prozent ist auch anzuwenden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Das Einkommensteuergesetz schließt eine arbeitsvertragliche Übernahme der einheitlichen Pauschsteuer durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nicht aus.

Für geringfügig Nebenbeschäftigte, die in der Haupt- und Nebenbeschäftigung in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert sind, und für die keine Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten sind, ist auch eine Lohnsteuerpauschalierung in Höhe von 2 Prozent möglich.

Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 Prozent

Wenn der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt einer geringfügig entlohnten Beschäftigung keine Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 Prozent oder 5 Prozent zu entrichten hat, sondern reguläre Rentenversicherungsbeiträge zahlt, kann er die Lohnsteuer pauschal mit 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Für einen zutreffenden nicht-pauschalierten Lohnsteuerabzug benötigt der Arbeitgeber die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM z. B. Steuerklasse oder persönlicher Freibetrag).

Einzelheiten zur Bildung und Anwendung der ELStAM-Verfahren finden Sie im Internet (unter ELSTER, Ihr Online-Finanzamt (https://www.elster.de/eportal/start) in den Benutzergruppen „Privatperson“ sowie „Arbeitgeber“).

Ist es einem Arbeitgeber nicht möglich oder ist es ihm nicht zumutbar, das ELSTAM-Verfahren anzuwenden, stellt das Finanzamt eine Bescheinigung zur Durchführung des Lohnsteuerabzugs aus (Ersatzverfahren). Hierfür ist ein Antrag des Arbeitgebers erforderlich. Dieser Antrag ist mit einem amtlichen Vordruck zu stellen (Vordruck „Antrag des Arbeitgebers auf Nichtteilnahme am Abrufverfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELSTAM) für 20__“).

Das Ersatzverfahren gilt insbesondere für Arbeitgeber, die nicht über die technischen Möglichkeiten der Kommunikation über das Internet verfügen oder für die eine solche Kommunikationsform wirtschaftlich oder persönlich unzumutbar ist. Das Finanzamt hat dem Antrag stets stattzugeben, wenn Arbeitgeber ausschließlich Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in ihrem Privathaushalt (nach § 8a SGB IV) beschäftigen (§ 39e Absatz 7 Satz 2 EStG).

Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht die pauschale Lohnsteuererhebung, so ist die Lohnsteuer nach Maßgabe der vom Finanzamt mitgeteilten Lohnsteuerabzugsmerkmale der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zu erheben (Regelverfahren). Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse und dem Lohnzahlungszeitraum ab. Der für die Lohnsteuerermittlung maßgebende Lohnzahlungszeitraum ist üblicherweise der Kalendermonat.

Bei den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete/verpartnerte Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer) fällt für den Arbeitslohn aus einer geringfügig entlohnter Beschäftigung (höchstens 556 Euro monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung wird auch nicht lohnsteuerbelastetes Arbeitsentgelt als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit angesetzt. Bei Zusammenrechnung mit weiteren Einkünften kann sich im Einzelfall für das Arbeitsentgelt eine Steuerbelastung ergeben.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, werden für das zweite bzw. weitere Dienstverhältnis in die Lohnsteuerklasse VI eingereiht. Beziehen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer insgesamt geringe Arbeitslöhne, können sie beim Finanzamt einen Freibetrag bilden lassen. Durch den Freibetrag kann ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Beschäftigungsverhältnis vermieden werden.

Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent oder die Pauschsteuer von 20 Prozent bzw. die Lohnsteuer durch Anwendung der Lohnsteuerabzugsmerkmale erhoben wird.

Wählt der Arbeitgeber die Pauschalierung mit 2 Prozent ist stets – wie für die Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung – die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale) zuständig.

Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent erhoben, ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (Lohnsteuer-Anmeldung).

Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent des Arbeitsentgelts ist stets die Minijob-Zentrale zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber.

Bei geringfügig entlohnter Beschäftigung in Privathaushalten ist ausschließlich der Haushaltsscheck zu verwenden. In diesem Haushaltsscheck gibt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt an und teilt mit, ob die Lohnsteuer mit der einheitlichen Pauschsteuer erhoben werden soll. Die Minijobzentrale berechnet die einheitliche Pauschsteuer und zieht sie zusammen mit den Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 31. Juli und zum 31. Januar vom Arbeitgeber ein.

Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen den Betrag der Minijob-Zentrale mit dem Beitragsnachweis mit.

Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 Prozent, Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 Prozent des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet.

Die insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen. Fällt keine Lohnsteuer an, ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Nullmeldungen (Lohnsteuer-Anmeldungen) abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er in den folgenden Lohnsteuer-Anmeldungszeiträumen keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der gezahlte Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist.

Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer-Anmeldung grundsätzlich elektronisch zu übermitteln. Zur Vermeidung unbilliger Härten kann das Betriebsstättenfinanzamt auf Antrag die Abgabe in Papierform zulassen. Ein Härtefall wird insbesondere vorliegen, wenn und solange es dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist, die technischen Voraussetzungen für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung einzurichten.

Bildung eines Freibetrags für ein zweites oder weiteres Beschäftigungsverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Beschäftigungsverhältnis kann in bestimmten Fällen durch die Bildung eines Freibetrags als Lohnsteuerabzugsmerkmal vermieden werden. Dieser Freibetrag ist für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von denen die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen erhoben wird. Bei Rentnerinnen und Rentnern, die neben einer Betriebsrente noch Arbeitslohn aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis beziehen oder die mehrere Betriebsrenten erhalten, kann ebenfalls der Lohnsteuerabzug vermieden werden.

Voraussetzung für den Freibetrag ist, dass der Jahresarbeitslohn aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis unterhalb des Betrags liegt, für den nach der Steuerklasse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erstmals Lohnsteuer zu erheben ist. Durch die korrespondierende Berücksichtigung eines Hinzurechnungsbetrags in gleicher Höhe im ersten Beschäftigungsverhältnis wird der erforderliche Ausgleich im Lohnsteuerabzugsverfahren sichergestellt.

Der Freibetrag ist gesetzlich begrenzt auf den Jahresbetrag der jeweiligen Steuerklasse, bis zu dem im ersten Beschäftigungsverhältnis Lohnsteuer nicht zu erheben ist. Nach Sinn und Zweck der Regelung soll die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Freibetrag nur maximal in Höhe des restlichen nicht steuerbelasteten Arbeitslohns aus dem ersten Beschäftigungsverhältnis beantragen. Ist der Arbeitslohn im ersten Beschäftigungsverhältnis jedoch höher als zunächst angenommen, hat der Arbeitgeber ggf. Lohnsteuer einzubehalten.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Freibetrag nach amtlichem Vordruck beim Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Der Vordruck ist beim Finanzamt erhältlich.

Nach Ablauf des Kalenderjahres hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung abzugeben, weil nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn bezogen wurde (Pflichtveranlagung, § 46 Abs. 2 Nr. 2 EStG).

Lohnfortzahlungsversicherung/Umlageverfahren

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte hat der Arbeitgeber grundsätzlich auch die Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und dem Mutterschutzgesetz zu zahlen.

Weiterführende Informationen

Zu dem Thema geringfügige Beschäftigung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die kostenlose Broschüre „Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich“ (Best.-Nr. A 630) herausgebracht. Es besteht zudem die Möglichkeit, auftretende Fragen über das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter 030 211 911 005 zu klären. Darüber hinaus informiert auch die Minijob-Zentrale im Internet www.minijob-zentrale.de über geringfügig entlohnte Beschäftigungen.



www.bmas.de/A630

TEILZEIT

7. Melde- und Aufzeichnungs-pflichten

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit für alle Beschäftigten die gesetzlichen Melde-, Aufzeichnungs- und Nachweispflichten zur Sozialversicherung (§§ 28a bis c, § 28f Abs. 1 u. 3 SGB IV, §§ 8 und 9 Beitragsverfahrensverordnung) erfüllen; das gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Die Pflicht zur Führung von Entgeltunterlagen besteht nicht für im privaten Haushalt Beschäftigte. Alle Meldungen sind elektronisch aus systemgeprüften Entgeltprogrammen oder mittels Ausfüllhilfen an die zuständige Einzugsstelle (s. § 28i SGB IV) zu übermitteln. Die Entgeltunterlagen können vollständig elektronisch geführt werden und müssen in Deutschland jederzeit reproduzierbar vorliegen.

Teilzeitkräfte haben gegenüber dem Arbeitgeber und der Krankenkasse die gleichen Auskunfts- und Vorlagepflichten wie Vollzeitkräfte; das gilt auch für geringfügig entlohnte Beschäftigte (§ 28o SGB IV). Die Rentenversicherungsträger sind verpflichtet, für alle Beschäftigten – unabhängig vom Arbeitszeitumfang – einen Versicherungsnummernachweis auszustellen (§ 147 Abs. 4 und 5 SGB IV). Beschäftigte sind nicht mehr verpflichtet, ihrem Arbeitgeber den Versicherungsnummernachweis vorzulegen, wenn sie eine neue Stelle antreten. Unternehmen können stattdessen die Versicherungsnummer bei der Datenstelle der Rentenversicherung elektronisch abrufen.

In den Branchen, in denen ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung vorliegt, ist seit dem 1. Januar 2009 eine Sofortmeldung (§ 28a Abs. 4 SGB IV) vor Aufnahme der Beschäftigung abzugeben. Diese soll es erleichtern, illegale Beschäftigung, Leistungsmissbrauch und die missbräuchliche Ausnutzung der Geringfügigkeitsgrenze zu bekämpfen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind vom Arbeitgeber in diesen Fällen über die Mitführungspflicht von Personaldokumenten (Ausweis, Pass) schriftlich zu informieren.

Verletzungen von Melde-, Vorlage- und Auskunftspflichten können mit Bußgeldern bis zu 5.000 Euro, in bestimmten Fällen bis zu 50.000 Euro oder auch als Straftat geahndet werden. Verstöße werden in den Fällen von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die beim Zoll angesiedelt ist, kontrolliert. Ansonsten erfolgen regelmäßig Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger, spätestens alle vier Jahre, sowie in einigen Fällen auch durch die Unfallversicherungsträger.

TEILZEIT

8. Unfall-versicherung

Beiträge

Bei einem Arbeitsunfall oder für die Folgen einer Berufskrankheit haftet in der Regel nicht der Unternehmer, sondern der Unfallversicherungsträger.

Die Beiträge zur Unfallversicherung werden allein von den Unternehmern (Arbeitgebern) erbracht (§ 150 Abs. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch - SGB VII). Die Beitragshöhe richtet sich dabei nach der Unfallgefahr des Unternehmens und der Höhe des an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlten Arbeitsentgelts (Lohnsumme; § 153 SGB VII).



Versicherungsschutz und Versicherungsfall

Die größte Versichertengruppe der Unfallversicherung sind die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer („Beschäftigte"), und zwar unabhängig von ihrer Arbeitszeitdauer und dem Arbeitsentgelt (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII).

Die Unfallversicherung tritt nur für Unfälle ein, welche die oder der Versicherte im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit oder auf dem Wege zur oder von der Arbeitsstätte erleidet (Arbeitsunfälle), sowie für Berufskrankheiten. Vorrangig ist aber ihr umfassender gesetzlicher Auftrag, Arbeitsunfälle, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten zu verhüten.

Leistungen nach Eintritt des Versicherungsfalls

Nach einem Versicherungsfall haben die Unfallversicherungsträger die Versicherten mit allen geeigneten Mitteln bei der Wiederherstellung ihrer Erwerbsfähigkeit zu unterstützen, ihnen die Verletzungsfolgen zu erleichtern und sie, ihre Angehörigen oder Hinterbliebenen durch Geldleistungen zu entschädigen.



Bei Eintritt eines Versicherungsfalls kommen insbesondere folgende Leistungen in Betracht: Heilbehandlung und medizinische Rehabilitation, berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation (berufliche Rehabilitation), soziale Rehabilitation und ergänzende Leistungen, Leistungen bei Pflegebedürftigkeit, Geldleistungen während der Heilbehandlung und der beruflichen Rehabilitation, Renten an Versicherte und Leistungen an Hinterbliebene.

Während der Zeit der Heilbehandlung erhalten Versicherte Verletztengeld. Dieses hat Lohnersatzfunktion und richtet sich nach dem Arbeitsentgelt der Versicherten vor dem Versicherungsfall. Bei Teilzeit kann die Berechnung schwierig werden, wenn lange Arbeitsphasen mit größeren Freizeitperioden abwechseln. Dem trägt das Gesetz Rechnung: Es erlaubt den Unfallversicherungsträgern, das Verletztengeld so zu berechnen, dass es seiner Entgeltersatzfunktion gerecht werden kann (vgl. § 47 Abs. 1 S. 3 SGB VII).

Versicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Erwerbsfähigkeit länger als 26 Wochen um mindestens 20 Prozent gemindert ist, erhalten eine Verletztenrente. Deren Berechnung orientiert sich am Verdienst der letzten zwölf Monate vor dem Versicherungsfall (§§ 56 Abs. 3, 81 ff. SGB VII). Das Gesetz sieht vor, dass dabei Zeiten ohne Arbeitseinkommen so zu berechnen sind, als wäre in ihnen das Durchschnittsarbeitsentgelt der übrigen Zeiten mit Arbeitseinkommen verdient worden. Die geschilderte Berechnung soll nur Beschäftigten mit unfreiwilliger zeitweiser Beschäftigungslosigkeit zugutekommen.



bmas.de/A329

Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert im freiwilligen Engagement
Bestell-Nr.: A 329



bmas.de/A401

Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert bei häuslicher Pflege von Angehörigen
Bestell-Nr.: A 401



bmas.de/A402

Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert in der Schule
Bestell-Nr.: A 402

TEILZEIT

9. Kranken-versicherung

Versicherungspflicht und Mitgliedschaft

Die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung wird u. a. durch ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis ausgelöst, das einerseits den geringfügigen Umfang (§ 8 SGB IV) überschreiten muss, andererseits aber die Jahresarbeitsentgeltgrenze (auch Versicherungspflichtgrenze genannt) nicht überschreiten darf. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird jährlich angepasst und beträgt im Jahr 2025 73.800 Euro. Bestand bereits am 31. Dezember 2002 eine private Krankenversicherung, weil die Jahresarbeitsentgeltgrenze zu diesem Zeitpunkt überschritten wurde, beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Jahr 2025 66.150 Euro. Geringfügig Beschäftigte sind versicherungsfrei, weil davon ausgegangen wird, dass sie ihren Lebensunterhalt typischerweise nicht aus dieser Beschäftigung, sondern aus anderen Einnahmen oder Unterhaltsansprüchen bestreiten, aus denen auch die bisherige Absicherung im Krankheitsfall sicherzustellen war und weiterhin ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze überschreitet, werden versicherungsfrei. Endet hierdurch die Versicherungspflicht, haben die Betroffenen grundsätzlich die Möglichkeit, als freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben oder in eine private Krankenversicherung zu wechseln. Der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied können ebenfalls Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitreten, die erstmals (nach einer Ausbildung) eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen und nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – SGB V versicherungsfrei sind (§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V). Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine an und für sich versicherungspflichtige Beschäftigung als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer aufnehmen und in den letzten 5 Jahren zuvor zu keinem Zeitpunkt gesetzlich krankenversichert waren, werden nicht Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung, sondern sind oder bleiben in der Regel versicherungsfrei (§ 6 Abs. 3a SGB V). Gleiches gilt, wenn infolge einer Reduzierung des regelmäßigen Arbeitsentgelts (z. B. im Rahmen einer Teilzeitvereinbarung) nach Vollendung des 55. Lebensjahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschritten wird.

Jede Person mit Wohnsitz in Deutschland, die nicht gesetzlich versichert oder anderweitig abgesichert ist, ist zum Abschluss einer privaten Krankenversicherung verpflichtet (§ 193 Abs. 3 Satz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes - VVG). Dabei muss mindestens ambulante und stationäre Heilbehandlung abgesichert sein; der kalenderjährliche Selbstbehalt ist auf maximal 5.000 Euro begrenzt.

Sachleistungen und Krankengeld

Bei den Sachleistungen (Arztbehandlung, Krankenhausaufenthalt usw.; vgl. §§ 27, 39 SGB V) wird nicht danach unterschieden, welche Beiträge die bzw. der Versicherte zur Krankenversicherung beisteuert. Teilzeit hat hier also keine negativen Auswirkungen.

Erkrankt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig, so muss ihm der Arbeitgeber (sofern das Arbeitsverhältnis schon mindestens vier Wochen besteht) sechs Wochen lang das Entgelt weiterbezahlen. Nach Ablauf dieser Zeit leistet die gesetzliche Krankenversicherung 70 Prozent des bislang erzielten Bruttoeinkommens einschließlich Einmalzahlungen (maximal 90 Prozent vom Nettoeinkommen) als Krankengeld (vgl. im Einzelnen hierzu § 47 SGB V). Besondere Herausforderungen ergeben sich teils bei hochflexiblen Teilzeit-Gestaltungen.

Die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers wegen Krankheit kann bei unregelmäßiger (= diskontinuierlicher) Entlohnung in einer unbezahlten Freizeitperiode nicht beansprucht werden, da die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer, auch wenn er gesund wäre, nicht in diesem Arbeitsverhältnis arbeiten würde. Gleiches gilt grundsätzlich auch für den Anspruch auf Krankengeld. Denn das Krankengeld hat, wie der Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber, den Zweck, ausfallenden Lohn zu ersetzen (vgl. § 47 Abs. 3 SGB V). Und daran fehlt es im Freizeitintervall. Dementsprechend kommt in diesem Fall auch bei regelmäßiger (= kontinuierlicher) Entlohnung weder ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung noch ein solcher auf Krankengeld in Betracht.

Entgeltfortzahlung bzw. Krankengeld können nur bei Erkrankungen in der Arbeitsperiode beansprucht werden. Besonderheiten bestehen hier, wenn das Entgelt kontinuierlich und damit auf einem (niedrigeren) Durchschnittsniveau ausbezahlt wird. Bei Entgeltfortzahlung und Krankengeld muss nämlich berücksichtigt werden, dass die Krankheit die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer auch hindert, Entgelt für die Freizeitperiode anzusparen. Die Ersatzleistungen erfassen nach ihrem Sinn und Zweck auch den Entgeltausfall für die Freizeitperiode; sie müssen daher so bemessen werden, dass auch ausreichende Ersatzleistungen für die Freizeitperiode zufließen.
Dies stellt für das Krankengeld die Vorschrift des § 47 Abs. 3 SGB V sicher, die den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung erlaubt, das Krankengeld den Besonderheiten des flexiblen Arbeitsverhältnisses anzupassen.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der gesetzliche Mutterschutz hat u. a. die Aufgabe, die Frau vor finanziellen Einbußen während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen.
Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet in der Regel acht Wochen, bei Frühgeburten, bei Mehrlingsgeburten und auf Antrag auch bei der Geburt eines Kindes mit einer Behinderung zwölf Wochen nach der Entbindung. Bei Entbindung vor dem errechneten Termin verlängert sich die nachgeburtliche Mutterschutzfrist um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten. Bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche beträgt die Schutzfrist zwei Wochen, ab der 17. Schwangerschaftswoche sechs Wochen und ab der 20. Schwangerschaftswoche acht Wochen. Bei Totgeburten betragen die vor- und nachgeburtliche Schutzfrist insgesamt 14 Wochen.



Während der Mutterschutzfristen erhalten Arbeitnehmerinnen als finanzielle Leistung das Mutterschaftsgeld und einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Diese finanziellen Leistungen werden ihnen in dieser Zeit, in der sie nicht beschäftigt werden, in der Regel das Nettoarbeitsentgelt ersetzen. Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen erhalten gem. § 24i SGB V Frauen, für die

- eine Mitgliedschaft (Pflichtmitgliedschaft oder freiwillige Mitgliedschaft) mit Anspruch auf Krankengeld bei einer gesetzlichen Krankenkasse besteht oder

- eine Mitgliedschaft (Pflichtmitgliedschaft oder freiwillige Mitgliedschaft) bei einer gesetzlichen Krankenkasse besteht und ihnen wegen der Mutterschutzfristen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Mutterschutzfrist. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag.

Darüber hinaus gibt es den sogenannten Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG). Wenn der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro übersteigt, hat der Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

Arbeitnehmerinnen, die nicht selbst Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind (z. B. privat krankenversicherte oder in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversicherte Frauen), erhalten Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt höchstens 210 Euro. Zuständig hierfür ist das Bundesamt für Soziale Sicherung (Mutterschaftsgeldstelle).

Informationen und Antragsformulare stehen auch im Internet zur Verfügung: www.mutterschaftsgeld.de.

Weiterführende Informationen

Nähere Einzelheiten enthält die Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutz“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ). Diese können Sie hier bestellen:

Publikationsversand der Bundesregierung,
Postfach 50 10 54, 18155 Rostock
Tel. 03018 272 272-1
Fax. 03018 10 272 272-1
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
im Internet über www.bmbfsfj.bund.de

Für weitere Fragen steht Ihnen das Service-Telefon des BMBFSFJ von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 9 bis 18 Uhr unter der Telefonnummer 03020179130 sowie per E-Mail: info@bmbfsfjservice.bund.de zur Verfügung.

TEILZEIT

10. Pflege-versicherung

Die Pflegeversicherung wurde am 1. Januar 1995 als eigenständiger Zweig der Sozialversicherung eingeführt. Es gilt eine umfassende Versicherungspflicht für alle gesetzlich und privat Versicherten. Alle, die gesetzlich krankenversichert sind, sind automatisch in der sozialen Pflegeversicherung versichert. Privat Krankenversicherte müssen eine private Pflege-Pflichtversicherung abschließen. Die Leistungen der sozialen Pflegeversicherung werden durch Beiträge finanziert, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber größtenteils paritätisch entrichten. Wann Pflegebedürftige Leistungen von der Pflegeversicherung erhalten und welche Leistungen das sind, hängt von der Dauer der Pflegebedürftigkeit, vom Pflegegrad und von der Art der Pflege ab. Je nach Schwere der Beeinträchtigungen der Selbständigkeit und der Fähigkeiten gibt es verschiedene Pflegegrade. Von den knapp 84 Millionen Versicherten erhalten derzeit rund sechs Millionen Pflegebedürftige Leistungen der Pflegeversicherung.



Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Beitragssatz der sozialen Pflegeversicherung 3,6 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen, bei Kinderlosen sind es 4,2 Prozent (Beitragssatz plus Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,6 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen). Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen den Beitrag – ohne den Kinderlosenzuschlag; diesen tragen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer alleine – grundsätzlich zur Hälfte, also jeweils 1,8 Prozent. Eine abweichende Regelung gilt im Bundesland Sachsen, das bei der Einführung der Pflegeversicherung keinen Feiertag gestrichen hatte. Dort entfallen von den 3,6 Prozent Pflegeversicherungsbeitrag 2,3 Prozent auf die Beschäftigten und 1,3 Prozent auf die Arbeitgeber. Der Beitrag in der sozialen Pflegeversicherung ist abhängig vom Einkommen: Der Beitragssatz wird jeweils auf die beitragspflichtigen Einnahmen bis zur Beitragsbemessungsgrenze erhoben.

Weiterführende Informationen

Zu dem Thema Pflegeversicherung hat das Bundesministerium für Gesundheit die kostenlose Broschüre „Ratgeber Pflege“ (Bestell-Nr. BMG-P-07055) herausgebracht, die telefonisch über 03018 272272-1, per Fax über 03018 10 272272-1 oder kostenfrei über das Internet unter www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/ratgeber-pflege.html bestellt werden kann. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, sich bei auftretenden Fragen zur Pflegeversicherung an das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Gesundheit unter der Telefonnummer 030 3406066-02 zu wenden. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der Website: www.bundesgesundheitsministerium.de/service/buergertelefon

TEILZEIT

11. Arbeitslosen-versicherung

Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung knüpft grundsätzlich an das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis an (§ 25 Drittes Buch Sozialgesetzbuch - SGB III). Es gilt die auch in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung geltende Geringfügigkeitsgrenze. In der Zeit, in der ein Arbeitslosengeldanspruch besteht, sind Beschäftigungsverhältnisse, die die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung freigestellt (vgl. § 27 Abs. 5 SGB III).

Leistungsansprüche



Anspruch auf die Versicherungsleistung Arbeitslosengeld hat, wer arbeitslos ist, sich bei der Agentur für Arbeit persönlich arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hat. Ein Anspruch besteht ab dem Folgemonat nicht mehr, wenn das maßgebliche Lebensjahr für die Regelaltersrente vollendet wird. Das Arbeitslosengeld ist auf eine Anspruchsdauer begrenzt. Ist der Leistungsanspruch erschöpft, kann bei Hilfebedürftigkeit ein Anspruch auf Bürgergeld in Betracht kommen.

Arbeitslosigkeit

Arbeitslos sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beschäftigungslos sind, der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen und die entsprechenden Eigenbemühungen zur Beendigung der Beschäftigungslosigkeit durchführen. Eine Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Wochenstunden steht der Arbeitslosigkeit nicht entgegen. Verfügbarkeit für die Arbeitsvermittlung bedeutet u. a., dass versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare arbeitsmarktübliche Beschäftigungen verrichtet werden können und dürfen. Außerdem müssen Arbeitslose für die Agentur für Arbeit erreichbar sein.



Anwartschaftszeit

Die Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld wird erfüllt durch zwölf Monate (genau 360 Kalendertage) Versicherungspflichtverhältnisse in der Rahmenfrist. Rahmenfrist ist der Zeitraum von zwei Jahren vor Eintritt und Meldung der Arbeitslosigkeit. Berücksichtigt werden versicherungspflichtige Beschäftigungen und sonstige Versicherungspflichtverhältnisse (z. B. Elternzeit bis zum 3. Lebensjahr des Kindes, Bezug von Krankengeld). Dabei gelten Beschäftigungen als fortbestehend, wenn die Zahlung von Arbeitsentgelt nicht länger als einen Monat unterbrochen wird. Im Rahmen einer Vereinbarung über eine flexible Arbeitszeit mit kontinuierlicher Entgeltzahlung, besteht ein durchgehendes Versicherungspflichtverhältnis, sofern die Geringfügigkeitsgrenze im Jahresdurchschnitt überschritten wird.

Höhe des Arbeitslosengeldes



Als Entgeltersatzleistung orientiert sich das Arbeitslosengeld am versicherungspflichtigen Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum (grundsätzlich ein Jahr). Zeiträume einer Teilzeitvereinbarung (hier: Minderung der Arbeitszeit auf weniger als 80 Prozent der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung mindestens um fünf Wochenstunden) sind dabei auszuklammern, wenn in einer Frist von 3½ Jahren zusammenhängend mindestens sechs Monate lang eine Beschäftigung mit einer höheren Arbeitszeit ausgeübt wurde. Das für die Leistungsberechnung maßgebliche Bruttoarbeitsentgelt (Bemessungsentgelt) wird um pauschalierte Abzüge für Steuern, Solidaritätszuschlag und Sozialversicherungsbeiträge gemindert.

Von dem sich daraus ergebenden pauschalierten Nettoarbeitsentgelt (dem so genannten Leistungsentgelt) beträgt das Arbeitslosengeld 60 Prozent und für Arbeitslose, die Kinder oder deren Ehegatte steuerlich zu berücksichtigende Kinder haben, 67 Prozent. Bei Arbeitslosen, die gegenüber ihrer früheren Beschäftigung nur noch eine geringere Arbeitszeit leisten können, ist das Arbeitslosengeld auf der Grundlage der verminderten Arbeitszeit zu berechnen.

Anspruchsdauer

Die Anspruchsdauer beträgt gestaffelt nach der Dauer der Versicherungspflichtverhältnisse zwischen drei und zwölf Monaten, für ältere Arbeitslose bis zu 24 Monate.

Teilarbeitslosengeld

Verliert eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer eine von zwei (oder mehr) nebeneinander ausgeübten versicherungspflichtigen (mehr als geringfügigen) Beschäftigungen, so besteht ein Anspruch auf Teilarbeitslosengeld, wenn für die ausgefallene Beschäftigung wieder ein Ersatz gesucht wird (Teilarbeitslosigkeit). Das Teilarbeitslosengeld wird dann entsprechend dem ausgefallenen Arbeitsentgelt berechnet. Die Anspruchsdauer ist begrenzt auf 6 Monate.

Kurzarbeitergeld

Die Bundesagentur für Arbeit zahlt bei erheblichen Arbeitsausfällen mit Entgeltausfällen Kurzarbeitergeld, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen. Hauptzwecke des Kurzarbeitergeldes sind, die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen, Entlassungen zu vermeiden und den Betrieben die eingearbeitete Belegschaft zu erhalten. Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Außerdem muss er vorübergehend und nicht vermeidbar sein sowie mindestens ein Drittel der Beschäftigten im Betrieb mit einem Entgeltausfall von mehr als 10 Prozent betreffen (§§ 95ff. SGB III). Arbeitsausfälle, die überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sind oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen, gelten als vermeidbar.



Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach der sogenannten Nettoentgeltdifferenz. Unter Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt zu verstehen. Sollentgelt ist das volle Bruttoentgelt, das ohne den Arbeitsausfall gezahlt würde, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit. Istentgelt ist das Bruttoentgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden während der Kurzarbeit. Auf Basis dieser Bruttoentgelte für Soll- und Istentgelt wird jeweils das pauschalierte Nettoentgelt bestimmt. In einem nächsten Schritt wird die Differenz zwischen diesen beiden Nettoentgelten errechnet, die o. g. Nettoentgeltdifferenz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten grundsätzlich 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz. Lebt mindestens ein Kind mit ihnen im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt bis zu zwölf Monate. Bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt kann die Bezugsdauer durch Rechtsverordnung auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

TEILZEIT

12. Renten-versicherung

Die Rentenversicherung verfolgt das Ziel, den Versicherten einen Einkommensersatz für die Zeit zu sichern, in der sie – insbesondere aus Altersgründen oder etwa wegen Erwerbsminderung – aus dem Erwerbsleben ausscheiden oder nur noch eingeschränkt daran teilnehmen können. Stirbt eine Versicherte oder ein Versicherter, so können die Angehörigen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente haben. Die verschiedenen Renten (Überblick: § 33 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VI) werden erst nach der Erfüllung von unterschiedlich langen Wartezeiten sowie der weiteren Anspruchsvoraussetzungen (zum Beispiel Vollendung eines bestimmten Lebensalters) gewährt.

Teilzeit und Vorversicherungszeiten

Die Wartezeiten werden insbesondere durch Kalendermonate erfüllt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt worden sind (§§ 51, 55 SGB VI). Ob es sich dabei um Vollzeit- oder Teilzeitarbeit handelt, ist gleichgültig, solange der Kalendermonat mit Beiträgen belegt ist. Auf die Wartezeit von 35 Jahren (Altersrente für schwerbehinderte Menschen und für langjährig Versicherte) werden zusätzlich bestimmte beitragsfreie Zeiten (z. B. Anrechnungszeiten wegen Arbeitslosigkeit oder Schule) und Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung angerechnet.

Probleme werfen nur Teilzeitformen mit größeren – z. B. mehrmonatigen – unbezahlten Freizeitintervallen auf. Wenn das Entgelt nicht kontinuierlich gezahlt wird, können beitragslose Monate entstehen, die für die Wartezeit nicht angerechnet werden. Möglich ist auch hier eine freiwillige Versicherung in der Freizeitperiode, soweit die Monate nicht mit Pflichtbeiträgen aus einem Sozialleistungsbezug belegt sind. Mit den freiwilligen Beiträgen können jedoch die besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich nicht erfüllt werden, da hierfür eine bestimmte Anzahl von Pflichtbeiträgen in den letzten Jahren vor dem Leistungsfall erforderlich ist.

Freiwillige Beiträge zählen bei der Wartezeit von 45 Jahren für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte nur mit, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen vorhanden sind. Auf diese Rente werden in erster Linie Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes angerechnet. Darüber hinaus werden unter bestimmten Bedingungen auch Entgeltersatzleistungen berücksichtigt.

Zudem gibt es die Möglichkeit, die Freizeitintervalle so zu legen, dass der Wechsel von der Arbeits- zur Freizeitphase (und umgekehrt) nicht zum 1., sondern zum 15. des Monats erfolgt. Da die Beiträge zur Sozialversicherung für jeden Kalendermonat zu leisten sind, ist in diesem Fall sowohl der Austritts- als auch der Wiedereintrittsmonat mit einem Pflichtbeitrag belegt.

Wird die freiwillige Weiterversicherung bei mehrmonatigen Freizeitintervallen z. B. aus Kostengründen nicht gewünscht, ist eine länger als einen Monat dauernde Freistellungsphase nur über eine Wertguthabenvereinbarung sozialversicherungsrechtlich abgesichert.

Teilzeit und Rentenhöhe

Teilzeit bedeutet in aller Regel eine reduzierte Arbeitszeit und entsprechend weniger Arbeitsentgelt. Das wirkt sich auch auf die Rentenhöhe aus. Für jedes Kalenderjahr mit beitragspflichtiger Beschäftigung werden Entgeltpunkte ermittelt, indem das versicherte Arbeitsentgelt durch das Durchschnittsentgelt aller Versicherten geteilt wird (vgl. § 70 Abs. 1 SGB VI und die Anlage 1 zum SGB VI).

Keine Auswirkungen auf die Ermittlung der Entgeltpunkte hat dagegen die Verteilung der Arbeitszeiten auf das Kalenderjahr, weil eine Jahresberechnung vorgenommen wird. Einzige Ausnahme bilden die Fälle, in denen durch diskontinuierliche Arbeit bei diskontinuierlicher Entlohnung in der Arbeitsphase die monatliche Beitragsbemessungsgrenze (2025: 8.050 Euro bundesweit), bis zu der Verdienste der Beitragspflicht unterliegen, überschritten wird.

Denn in diesem Fall bleibt der überschießende Betrag in der Beitragsberechnung ebenso wie in der späteren Rentenberechnung unberücksichtigt. Das lässt sich wiederum durch eine kontinuierliche Entgeltzahlung vermeiden. Denn hierdurch wird das aus dem Teilzeit-Beschäftigungsverhältnis erzielte Entgelt so auf die einzelnen Beitragsmonate verteilt, dass es insgesamt beitragspflichtig wird.

Weiterführende Informationen

Zu dem Thema Rentenversicherung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die kostenlose Broschüre „Ratgeber zur Rente“ (Best.-Nr. A 815) herausgebracht. Es besteht zudem die Möglichkeit, auftretende Fragen über das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter der Rufnummer 030 221 911 001 zu klären.



www.bmas.de/A815

TEILZEIT

13. Rente und Erwerbs-tätigkeit

Seit dem 1. Januar 2023 sind die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten entfallen. Dies ermöglicht – bereits vor Vollendung der Regelaltersgrenze – vielfältige Kombinationen aus Arbeit und Rente. Altersrentnerinnen und Altersrentner können beispielsweise neben ihrem Rentenbezug eine Erwerbstätigkeit in unbegrenztem Umfang ausüben, da eine Kürzung der Rente nicht mehr stattfindet. Des Weiteren können alle Versicherten wählen, ob sie die Altersrente als Voll- oder zunächst nur als Teilrente erhalten möchten (§ 42 Abs. 1 SGB VI). Die Höhe der Teilrente kann frei gewählt werden, muss jedoch mindestens 10 Prozent der Vollrente betragen (§ 42 Abs. 1 SGB VI).

Regelaltersgrenze



Alters(teil)renten werden gewährt, wenn jeweils die gesetzlichen Voraussetzungen für die beantragte Altersrente erfüllt sind. Seit dem Jahr 2012 erfolgt eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom Alter 65 auf 67 sowie entsprechende Anhebungen bei den anderen Rentenarten. Die Altersgrenze, von der an eine Altersrente bereits nach fünf Jahren mit Beitragszeiten ohne weitere versicherungsrechtliche Voraussetzungen geleistet werden kann, ist derzeit ein Alter von 66 Jahren und 2 Monaten (Regelaltersgrenze für den Geburtsjahrgang 1959). Nur bei Erfüllung besonderer Voraussetzungen besteht Anspruch auf Altersrente bei anderen Rentenarten (z. B. Altersrente für schwerbehinderte Menschen oder für besonders langjährig Versicherte) auch schon vorher.

Möchte eine Versicherte oder ein Versicherter eine Altersrente vorzeitig beziehen, müssen regelmäßig Rentenabschläge hingenommen werden, mit denen die längere Rentenlaufzeit ausgeglichen wird. Jedes Jahr, um das die Vollrente vorgezogen wird, führt zu einer Rentenminderung um 3,6 Prozent. Dementsprechend mindert z. B. jedes Jahr der vorzeitigen Inanspruchnahme einer hälftigen Teilrente die spätere Vollrente nur um 1,8 Prozent.

Versicherte können auch über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten und so die spätere Rente erhöhen, indem z. B. Teilrente und Teilzeit-Einkommen kombiniert werden. Mit jedem Jahr, um das der Bezug der Regelaltersrente über die Regelaltersgrenze hinaus aufgeschoben wird, erhöht sich die spätere Vollrente um 6 Prozent. Wenn im gleichen Zeitraum nur eine hälftige Teilrente bezogen wird, ergibt das eine dreiprozentige Steigerung. So können Versicherte, die langsam in den Ruhestand gleiten wollen, z. B. auch den Abzug, den sie durch eine vorzeitige Teilrente bewirken, ganz oder teilweise wieder ausgleichen.



Versicherte, die eine Altersteilrente in Anspruch nehmen und deshalb ihre Arbeitsleistung einschränken wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen Möglichkeiten der Teilzeit-Arbeit erörtert.

Selbst wenn die Arbeitskraft vor Vollendung der Regelaltersgrenze gesetzliche Teilrente bezieht, hat sie keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Teil-Betriebsrente.

Natürlich kann der Arbeitgeber freiwillig durch Einzel- bzw. Betriebsvereinbarungen oder tarifvertragliche Regelungen verpflichtet werden, Teil-Betriebsrenten für Teilrentenbezieherinnen und -bezieher auszuzahlen, die von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Teilzeit-Tätigkeit wechseln.

TEILZEIT

14. Alters-teilzeit

Rechtlicher Hintergrund

Nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG) können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber einvernehmlich Altersteilzeit bis zum Bezug einer Altersrente vereinbaren. Die Altersteilzeit bietet älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte zu vermindern.

Altersteilzeitarbeit führt weder zu vollen, der Arbeitsverkürzung entsprechenden Einkommensreduzierungen noch zu hohen Anwartschaftsverlusten in der Sozialversicherung. Denn der Arbeitgeber verpflichtet sich, das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit aufzustocken und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge abzuführen. Gemäß § 10 Abs. 1 AltTZG richtet sich bei Arbeitslosigkeit das Arbeitslosengeld grundsätzlich nach dem Entgelt, das Arbeitslose zu beanspruchen hätten, wenn ihre Arbeitszeit nicht wegen Altersteilzeit vermindert wäre. Dies gilt bis zu dem Tag, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer erstmals eine Altersrente – auch gemindert – beanspruchen kann.

Voraussetzungen für die Altersteilzeitarbeit

Die Anforderungen ergeben sich aus §§ 2 und 3 AltTZG. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen mindestens 55 Jahre alt sein und innerhalb der letzten fünf Jahre wenigstens 1.080 Tage in einem nach dem SGB III versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gestanden haben.

Die Arbeitszeit muss auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit abgesenkt werden und es muss weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Sinne des SGB III vorliegen. Bei flexiblen Arbeitszeiten (z. B. sogenanntes Blockmodell) ist es ausreichend, wenn die Arbeitszeitreduzierung im Durchschnitt von bis zu drei Jahren bzw. im Falle einer entsprechenden tarifvertraglichen Regelung im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren (ggf. auch länger) diese Grenzen einhält. Das aufgestockte Arbeitsentgelt muss aber trotz einer unregelmäßigen Arbeitszeitverteilung kontinuierlich gezahlt werden.

Das Arbeitsverhältnis muss sich bis zu einem Zeitpunkt erstrecken, ab dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf die Altersrente hat.

Der Arbeitgeber muss das sogenannte Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit (das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Arbeitsentgelt) um mindestens 20 Prozent aufstocken und zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichten, der auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt. Der Betrag in Höhe von 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts ist zu begrenzen, wenn er höher ist als der Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt; der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens um den Beitrag aufstocken, der auf den genannten Unterschiedsbetrag entfällt. Der Arbeitgeber kann aber auch – zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher Regelungen – einen höheren als den gesetzlich vorgesehenen Unterschiedsbetrag der Beitragsberechnung unterwerfen, wobei die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten werden darf. Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmeranteile des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages allein aufbringen.

Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und sozialabgabenfrei, unterliegen allerdings bei der Einkommensteuerveranlagung dem Progressionsvorbehalt. Dies gilt auch für über die gesetzlichen Mindestleistungen hinausgehende freiwillige Mehrleistungen des Arbeitgebers.

Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, Verträge über Altersteilzeitarbeit abzuschließen. Ist er aber tarifvertraglich oder aufgrund einer Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, soll er vor organisatorischen und finanziellen Überforderungen geschützt werden. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AltTZG regelt daher, dass diese Verpflichtung nicht mehr als 5 Prozent der Belegschaft umfasst. Anderenfalls müssen die Einkommens- und Rentenversicherungszuschüsse durch eine von den Arbeitgebern getragene Ausgleichskasse oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien übernommen werden. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber freiwillig mit weiteren Betriebsangehörigen Altersteilzeitarbeit individuell vereinbaren.

Altersteilzeit und Rente

Die Arbeitsvertragsparteien können den Altersteilzeitvertrag auch auf den Zeitpunkt befristen, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente (z. B. Alterstrente für langjährig Beschäftigte nach §§ 36, 236 SGB VI) hat. Wenn die Altersteilzeit beispielsweise im Alter von 57 Jahren begonnen wurde, ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer demnach 63 Jahre alt, wenn das Arbeitsverhältnis endet. Bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen kann dann vorzeitig die Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch genommen werden. Diese Rente kann aber auch als Teilrente beantragt und mit weiterer Teilzeitarbeit kombiniert werden.

Der vorzeitige Rentenbeginn führt zu Abschlägen bei der Rentenhöhe. Diese Minderung kann gemäß § 187a SGB VI nach Vollendung des 50. Lebensjahres bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze durch zusätzliche Beitragszahlungen an die Rentenversicherung abgemildert oder ausgeglichen werden. Um die Höhe der nötigen Aufstockungsbeiträge ermitteln zu können, steht den Versicherten ab diesem Zeitpunkt ein entsprechender Auskunftsanspruch gegenüber dem Rentenversicherungsträger zu (§ 109 Abs. 1 Satz 3 in Verbindung mit Abs. 5 Satz 4 SGB VI).

TEILZEIT

Service | Bürgertelefon | Impressum

Bundesministerium für
Arbeit und Soziales

Service

In diesem Heft wird auf einige Gesetze hingewiesen.
Diese finden Sie in der jeweils aktuellen Fassung im Internet.

TfBfG - Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge
www.gesetze-im-internet.de/tzbfg

AltTZG - Altersteilzeitgesetz
www.gesetze-im-internet.de/alttzg_1996

ArbZG - Arbeitszeitgesetz
www.gesetze-im-internet.de/arbzg

BetrVG - Betriebsverfassungsgesetz
www.gesetze-im-internet.de/betrvg

EFZG - Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall
www.gesetze-im-internet.de/entgfg

BEEG - Gesetz zum Elterngeld und zur Elternteilzeit
www.gesetze-im-internet.de/beeg

PflegeZG - Gesetz über die Pflegezeit
www.gesetze-im-internet.de/pflegezg

FPfZG - Gesetz über die Familienpflegezeit
www.gesetze-im-internet.de/fpfzg

Bürgertelefon

bmas.de/bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 17 Uhr
Freitag von 8 bis 12 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente:	**030 221 911 001**
Unfallversicherung:	**030 221 911 002**
Arbeitslosenversicherung/Grundsicherung für Arbeitsuchende:	**030 221 911 003**
Arbeitsrecht:	**030 221 911 004**
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	**030 221 911 005**
Infos für Menschen mit Behinderungen:	**030 221 911 006**
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	**030 221 911 007**
Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung:	**030 221 911 008**
Informationen zum Mindestlohn:	**030 60 28 00 28**

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

www.bmas.de | info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring, Bürgerservice
Wilhelmstr. 49, 10117 Berlin

Stand: Juli 2025

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:
Best.-Nr.: A 263
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 50 10 54
18155 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmas.de/broschüren

Service für hörbeeinträchtigte und gehörlose Menschen:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Gebärdentelefon: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Hier abonnieren Sie die Newsletter des BMAS:
www.bmas.de/newsletter

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Titelbild: ©istockphoto.com/zamrznutitonovi
Druck: Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co KG, Frankfurt/Main

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung.