



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

TEILZEIT – ALLES WAS RECHT IST

Rechtliche Rahmenbedingungen
für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

TEILZEIT – ALLES WAS RECHT IST

Rechtliche Rahmenbedingungen
für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Inhalt

1. Arbeitsrecht	6
<i>Recht auf Teilzeitarbeit</i>	7
<i>Rückkehr zur Vollzeitarbeit</i>	11
<i>Kündigungsverbot</i>	12
<i>Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen</i>	12
<i>Information der Arbeitnehmer</i>	12
<i>Information des Betriebsrates</i>	13
<i>Grundsatz der Gleichbehandlung</i>	13
<i>Aus- und Weiterbildung</i>	17
2. Sonderformen	19
<i>Arbeit auf Abruf</i>	19
<i>Arbeitsplatzteilung</i>	23
<i>Jahresarbeitszeitvertrag</i>	25
<i>Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen</i>	27
<i>Teilzeitarbeit nach dem PflegezeitG</i>	28
<i>Teilzeitarbeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)</i>	29
<i>Teilzeitarbeit nach dem SGB IX</i>	30
<i>Altersteilzeit</i>	30
3. Arbeitsverhältnis	31
<i>Anwendung der arbeitsrechtlichen Gesetze</i>	31
<i>Teilzeitarbeitsvertrag</i>	32
<i>Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit</i>	32
<i>Überstunden</i>	34
<i>Betriebliche Sozialleistungen</i>	35
<i>Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall</i>	36
<i>Umlageverfahren</i>	37
<i>Entgeltfortzahlung an Feiertagen</i>	38
<i>Freistellung von der Arbeit</i>	39
<i>Urlaub</i>	43

<i>Allgemeiner Kündigungsschutz</i>	45
<i>Besonderer Kündigungsschutz</i>	48
<i>Befristete Beschäftigung</i>	49
<i>Nebentätigkeiten</i>	51
<i>Tarifvertragliche Regelungen</i>	51
4. Betriebliche Mitbestimmung	53
<i>Mitbestimmung des Betriebsrats über Lage und Verteilung der Arbeitszeit</i>	54
<i>Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung automatischer Arbeitszeiterfassung</i>	55
<i>Mitbestimmung des Betriebsrats bei Überstunden und Kurzarbeit</i>	55
<i>Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen</i>	55
5. Sozialversicherungsrecht	57
<i>Sozialversicherung: Schutz vor sozialen Risiken aufgrund entgeltlicher abhängiger Beschäftigung</i>	57
<i>Flexible Arbeitszeitregelungen</i>	62
<i>Verbesserter Insolvenzschutz</i>	63
6. Geringfügige Beschäftigung	66
<i>Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung</i>	67
<i>Geringfügig entlohnte Beschäftigung / geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten</i>	68
<i>Mehrere Beschäftigungen</i>	75
<i>Verfahren</i>	76
<i>Besteuerung</i>	78
7. Melde- und Aufzeichnungspflichten sowie Sozialversicherungsausweis	86

8. Unfallversicherung	88
<i>Beiträge</i>	88
<i>Versicherungsschutz und Versicherungsfall</i>	88
<i>Leistungen nach Eintritt des Versicherungsfalls</i>	89
9. Krankenversicherung	91
<i>Versicherungspflicht und Mitgliedschaft</i>	91
<i>Sachleistungen und Krankengeld</i>	92
<i>Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld</i>	94
10. Pflegeversicherung	96
11. Arbeitslosenversicherung	98
<i>Versicherungspflicht</i>	99
<i>Leistungsansprüche</i>	99
<i>Arbeitslosigkeit</i>	99
<i>Anwartschaftszeit</i>	100
<i>Höhe des Arbeitslosengeldes</i>	100
<i>Anspruchsdauer</i>	101
<i>Teilarbeitslosengeld</i>	101
<i>Kurzarbeitergeld</i>	101
12. Rentenversicherung	103
<i>Teilzeit und Vorversicherungszeiten</i>	103
<i>Teilzeit und Rentenhöhe</i>	105
13. Teilrente	107
14. Altersteilzeit	111
<i>Rechtlicher Hintergrund</i>	111
<i>Voraussetzungen für die Altersteilzeitarbeit</i>	113
<i>Altersteilzeit und Rente</i>	114

15. Teilzeitarbeit – Fragen und Antworten	116
<i>Die wichtigsten Antworten zu befristeten Arbeitsverträgen auf einen Blick</i>	120
16. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	124
<i>Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften</i>	125
<i>Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit</i>	128
<i>Dritter Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge</i>	133
<i>Vierter Abschnitt. Gemeinsame Vorschriften</i>	137
Bürgertelefon	139
Impressum	140



1. Arbeitsrecht

Hinweis: Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Sinne dieser Broschüre sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

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 Abs. 1 TzBfG) und dies selbstverständlich für Frauen und Männer.

Recht auf Teilzeitarbeit

Das Gesetz verankert einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer (§ 8 TzBfG). Diese Regelung erleichtert einen vom Arbeitnehmer gewünschten Wechsel von Vollzeitarbeit zu Teilzeitarbeit und trägt 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 Teilzeitananspruch

fördert die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und er berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Arbeitnehmer.

Voraussetzungen des Teilzeitanpruchs

Der Teilzeitanpruch gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate bestanden hat (§ 8 Abs. 1 TzBfG) und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer sind die Auszubildenden oder andere zur Berufsbildung beschäftigte Personen nicht zu berücksichtigen.

Ankündigungsfrist

Arbeitnehmer müssen den Wunsch nach Arbeitszeitverringering und deren Umfang spätestens drei Monate vorher schriftlich oder mündlich anmelden; sie sollen dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

Gespräch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Arbeitnehmer können bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Dies bedeutet jedoch nicht, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit einseitig verringern und deren Verteilung (z. B. auf die einzelnen Wochentage) bestimmen können. 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 den Arbeitnehmern die gewünschte 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. 2 TzBfG). Die Regelungen gehen also davon aus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in erster Linie und in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle zu einer einvernehmlichen Verringerung der Arbeitszeit kommen.

Stärkung der Verhandlungsposition der Arbeitnehmer

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 Arbeitnehmer eine Arbeitszeitverringerung verlangt haben. Eine darauf gestützte Kündigung wäre wegen Verstoßes gegen dieses gesetzliche Verbot unwirksam (§ 134 BGB).

Ablehnungsgründe der Arbeitgeber

Andererseits trifft das Gesetz 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). 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, anderer-

seits nicht jeder Ablehnungsgrund ausreicht, sondern dass es sich um rationale, nachvollziehbare Gründe von gewissem 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden (§ 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG).

Automatische Verringerung

Wenn Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitszeitverringerung bzw. deren vom Arbeitnehmer gewünschte Verteilung nicht spätestens 1 Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt haben, verringert sich die vereinbarte Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang 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 5 TzBfG). Damit sorgt das Gesetz dafür, dass die Verwirklichung des Arbeitnehmerwunsches in das Organisationskonzept des Arbeitgebers passt.

Erneute Antragstellung

Das Gesetz bestimmt außerdem, dass 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). Damit wird der Arbeitgeber vor einer Vielzahl von Anträgen und dadurch veranlassten wechselnden Organisationsentscheidungen geschützt.

Rückkehr zur Vollzeitarbeit

Eine besondere Regelung trifft das Gesetz für den Fall, dass Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit verringert haben, nach einiger Zeit der Teilzeitarbeit (z. B. Abschluss der Phase der Kinderbetreuung) 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 zwar kein Rechtsanspruch auf Verlängerung, wenn Teilzeitbeschäftigte dem Arbeitgeber den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung angekündigt haben und mehrere gleichermaßen geeignete Bewerber für die Besetzung der Stelle in Betracht kommen; der Arbeitgeber hat Teilzeitbeschäftigte aber bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann in diesem Fall eine andere Entscheidung treffen, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen oder wegen entsprechender Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (§ 9 TzBfG).

Kündigungsverbot

So wie Arbeitnehmer den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit nicht ohne Rücksicht auf die betrieblichen Belange durchsetzen können, sollen auch Arbeitgeber den Arbeitnehmern 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.

Information der Arbeitnehmer

Um mehr Transparenz über bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen, enthält das Gesetz bestimmte Informa-

tionspflichten 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 den Betriebs- oder Personalrat über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren. Sie haben insbesondere 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. 3 TzBfG).

Grundsatz der Gleichbehandlung

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

Inhalt des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (§ 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 Arbeitnehmer – 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 dürfen sie Arbeitnehmer wegen ihrer Teilzeittätigkeit nicht ohne sachlichen Grund von betrieblichen Sozialleistungen ausschließen.

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 Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmern 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 zugrunde liegenden 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 ausrei-

chend 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 GG, § 7 AGG) 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 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 den §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz für werdende Mütter und Wöchnerinnen vor und nach der Geburt. 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 Teilnahmewünsche der Teilzeitbeschäftigten, einschließlich der geringfügig Beschäftig-

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



2. Sonderformen

Das Gesetz erlaubt weiterhin Vereinbarungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer, nach denen 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). Die Regelungen übernehmen die nach dem bisherigen Recht geltende, sozialverträgliche Beschränkung solcher Vereinbarungen.

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 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 ausdrückliche vertragliche Festlegung, oder eine konkludente Vereinbarung (z. B. wenn ein Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeitdauer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber Arbeitsleistungen erbracht hat) ist der mutmaßliche Wille der Vertragsparteien im Wege der sogenannten Vertragsauslegung zu bestimmen. Hier ist entscheidend auf die tatsächliche Vertragsdurchführung in der Vergangenheit abzustellen, so dass die bisherige durchschnittliche Arbeitszeitdauer als vertraglich vereinbart anzusehen ist. Führt diese Rückschau zu keinem brauchbaren Ergebnis, so gilt nach § 12 Abs. 1 TzBfG eine Wochenarbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.

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 dafür sprechen. 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. 2 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. Zum Annahmeverzug kommt es nicht, wenn der Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung es gestattet, unverbrauchte Arbeitszeit in den nächsten Abrechnungszeitraum zu übertragen.

Tarifverträge

Hinsichtlich der Vorschriften über die Arbeit auf Abruf können Tarifverträge auch Abweichungen zuungunsten der 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 und Arbeitnehmer die Anwendung dieser tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.

Betriebsvereinbarungen

Hinsichtlich der genaueren Regelung von Abrufsystemen steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 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

Die Abwicklung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen ist bei der Abrufarbeit schwierig. Unproblematisch sind nur die Fälle, in denen bereits zur Arbeit eingeteilte Arbeitnehmer erkranken: Dann steht bereits fest, welche Arbeitszeit wegen Krankheit ausfällt. Schwierig wird es, wenn die Arbeitszeit noch nicht verplant ist. Denn in der Praxis wird kein Arbeitgeber eine Arbeitskraft zur Arbeit einteilen, solange sie noch krank ist. Würde so verfahren, würde den betroffenen Beschäftigten jedoch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorenthalten. Die Rechtsprechung löst das Problem, indem sie die hypothetische Arbeitszeitlege ermittelt und auf ihrer Grundlage das Entgelt fortzahlt. Dazu wird festgestellt, wann und für wie lange der Arbeitgeber vermutlich abgerufen hätte, wäre der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig erkrankt oder wäre der fragliche Tag kein Feiertag gewesen. Einfacher und genauso interessengerecht ist eine Entgeltfortzahlung auf der Basis der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit (Durchschnittsprinzip). Danach wird das Arbeitsdeputat der Teilzeitkraft in der Abrechnungseinheit

für jeden Arbeitstag, an dem sie krank ist, um das durchschnittliche Arbeitszeitdeputat pro Arbeitstag verkürzt.

Arbeitsplatzteilung

Das typische Beispiel für die Arbeitsplatzteilung sind zwei Teilzeitkräfte, die 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 ein anderer Teamkollege verursacht hat.

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 Teamkollegen aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich ist (§ 13 Abs. 1 S. 3 TzBfG). Aber selbst dann ist ein Arbeitnehmer nur zur Vertretung verpflichtet, wenn ihm diese zusätzliche Arbeit im konkreten Einzelfall auch zugemutet werden kann.

Kündigungsschutz

Was den Kündigungsschutz betrifft, so verbietet § 13 Abs. 2 TzBfG die Entlassung eines Teammitglieds, weil der andere Arbeitsplatzpartner 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 dem bzw. den verbliebenen Teammitglied(ern) 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 und Arbeitnehmer 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 Arbeitszeitraum 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.

Jahresarbeitszeitvertrag

Zulässig bleibt auch der Jahresarbeitszeitvertrag mit bedarfsorientierter Arbeitszeitgestaltung. Der Jahresarbeitszeitvertrag unterscheidet sich von gewöhnlicher Teilzeitarbeit dadurch, dass ein festes Arbeitszeitbudget vorab über eine besonders lange Planperiode verteilt wird. Statt eines wöchentlichen oder monatlichen Budgets wird ein Jahresarbeitszeitbudget vereinbart. So kann ein vorhersehbarer, aber unregelmäßiger Arbeitszeitbedarf im Rahmen eines Dauerbeschäftigungsverhältnisses befriedigt werden. Jahresarbeitszeit ist eine Form der Teilzeit, die sich für Voll- und Teilzeitkräfte gleichermaßen anbietet. Auch wer eine Durchschnittsarbeitszeit von 35 Stunden in der Woche vereinbart hat, kann einige Monate lang 30 Stunden und dann wieder 40 Stunden pro Woche arbeiten. Bei Teilzeitkräften können die Schwankungen noch weit größer sein. Hier kann Jahresarbeitszeit sogar Saisonarbeit ersetzen. So kann eine Arbeitskraft mit 75 Prozent der Regelarbeitszeit neun Monate im Jahr vollzeitig und drei Monate überhaupt nicht arbeiten. Das Entgelt wird dabei regelmäßig als durchschnittlicher Verdienst in gleichbleibenden monatlichen Raten, verteilt über

das ganze Jahr, gezahlt (kontinuierliche Vergütung). Bei Zeiten der Freistellung von mehr als drei Monaten ist ein ununterbrochener sozialversicherungsrechtlicher Schutz nur gewährleistet, wenn dem Jahresarbeitszeitvertrag eine Wertguthabenvereinbarung zugrunde liegt.

Entgeltfortzahlung

Erkranken Beschäftigte mit Jahresarbeitszeitvertrag während einer Arbeitsperiode, so ist ihnen die Vergütung vom Arbeitgeber für maximal sechs Wochen fortzuzahlen. Im Anschluss an den 6-Wochen-Zeitraum haben die erkrankten Arbeitnehmer aber regelmäßig einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld gegen ihre gesetzliche Krankenkasse. Erkranken sie während eines Freizeitintervalls, so hat das auf die Fortzahlung der Vergütung und den Anspruch auf Krankengeld keinen Einfluss. Zu beachten ist nur, dass bei kontinuierlicher Entgeltzahlung die 6-Wochen-Frist für die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch in der Freizeitperiode läuft. Also sind ggf. Krankmeldungen auch während der Freizeitperiode erforderlich.

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 des Arbeitsplatzpartners 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 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 (PflegezeitG), das Sozialgesetzbuch 9. Buch (SGB IX) und das Altersteilzeitgesetz (AltersteilzeitG).

Teilzeitarbeit nach dem BEEG

Während der Elternzeit kann jeder Elternteil oder andere Elternzeitberechtigte bis zu 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats in Teilzeit arbeiten. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 BEEG), sofern das Beschäftigungsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht, die Arbeitszeit für mindestens zwei Monate im oben genannten Umfang verringert werden soll und im Einzelfall keine dringenden betrieblichen Gründe dem Teilzeitwunsch entgegenstehen.

Hinweis:

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie durch den Internetauftritt sowie die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bestellung der Broschüre bei:
 Publikationsversand der Bundesregierung,
 Postfach 481009, 18132 Rostock,
 Tel. 03018 272272-1, Fax 03018 102722721,
 im Internet unter: www.bmfsfj.de,
 E-Mail: publikationen@bundesregierung.de.
 Informationen geben auch die Mitarbeiter des Service-Telefons von Montag – Donnerstag in der Zeit von 9.00 – 18.00 Uhr unter der Tel.-Nr. 030 20179130.

Teilzeitarbeit nach dem PflegezeitG

Das PflegezeitG eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu sechs Monaten Pflegezeit in Anspruch zunehmen, um einen nahen Angehörigen, bei dem mindestens Pflegestufe I vorliegt, zuhause zu pflegen. Sowohl vollzeit- als auch teilzeitbeschäftigte Berufstätige haben die Wahl, sich vollständig oder nur teilweise von der Arbeit freistellen zu lassen. (Weitere Informationen hierzu s. Abschnitt Freistellung von der Arbeit – Pflege naher Angehöriger nach dem PflegezeitG, S. 39 f.).

Teilzeitarbeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

Mit der Familienpflegezeit, die am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, können Berufstätige zur Pflege eines nahen Angehörigen ihre Wochenarbeitszeit für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten auf bis zu 15 Stunden reduzieren. Während der Familienpflegezeit besteht Kündigungsschutz und das Gehalt wird um die Hälfte des durch die pflegebedingte Teilzeit reduzierte Arbeitsentgelt aufgestockt. Bei diesem Aufstockungsbetrag handelt es sich um einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers. Reduziert z. B. ein Beschäftigter seine Arbeitszeit um 50 %, erhält er während der Familienpflegezeit inklusive der Aufstockung durch den Arbeitgeber insgesamt 75 % des vor der Arbeitsreduzierung bezahlten Arbeitsentgelts. Nach dem Ende der Familienpflegezeit und Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit wird in der sogenannten Nachpflegezeit solange das reduzierte Gehalt weiter gezahlt, bis der Gehaltsvorschuss ausgeglichen ist. Der Arbeitgeber kann die Lohnvorauszahlung durch ein zinsloses Darlehen refinanzieren. Auf die Familienpflegezeit besteht kein Rechtsanspruch. Um die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen zu können, bedarf es einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Zur Absicherung der Rückzahlung des Gehaltsvorschusses ist der Abschluss einer zertifizierten Versicherung erforderlich.

Die Regelungen zur Aufstockung des reduzierten Arbeitsentgelts stellen eine besondere Verwendungsform von Wertgut haben dar, siehe Seite 63.

Weitere Informationen hierzu erhalten Sie durch den Internetauftritt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend www.bmfsfj.bund.de und beim Bundesamt für zivilgesellschaftliche Aufgaben sowie auf der Internetseite www.familien-pflege-zeit.de.

Teilzeitarbeit nach dem SGB IX

Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Der Anspruch besteht nicht, soweit seine Erfüllung für Arbeitgeber nicht zumutbar ist oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre (§ 81 Abs. 4 Satz 3 SGB IX). Arbeitgeber dürfen die Teilzeitwünsche damit nur unter engen Voraussetzungen ablehnen.

Altersteilzeit

Für ältere 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 Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet haben und ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringern. Außerdem muss der Arbeitgeber das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit in bestimmter Höhe aufstocken sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für die älteren Arbeitnehmer entrichten. Die Vereinbarung von Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz erfordert das Einvernehmen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Altersteilzeitgesetz selbst begründet keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung kann auch nicht dadurch erzwungen werden, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz durchsetzen.



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. Sie sind also auch für diejenigen Teilzeitkräfte anzuwenden, die ihre Voraussetzungen erfüllen. Teilzeitkräfte erwerben z. B. ebenso wie Vollzeitkräfte nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Wenn sie krank sind, erhalten sie Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz oder nach den tarifver-

traglichen Bestimmungen. Und ihnen steht ein Urlaubsanspruch zu. 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 im Arbeitsvertrag festgelegt. Dieser muss nicht schriftlich abgeschlossen werden, um wirksam zu sein. Arbeitgeber sind aber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, Arbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich (elektronische Form ist ausgeschlossen) mitzuteilen. Das Nachweisgesetz gilt nicht für Arbeitnehmer, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt worden sind (§ 1 NachwG). Aus dem Arbeitsvertrag oder dem Nachweis gemäß § 2 NachwG müssen sich insbesondere der Beginn des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort, die Arbeitsaufgabe, die Arbeitszeit, das Entgelt, der Urlaubsanspruch, die Kündigungsfrist und die Sozialleistungen ergeben. Ebenso sind Hinweise auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, aufzunehmen. Ändern sich die Arbeitsbedingungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses, dann muss der Arbeitskraft erneut ein schriftlicher Nachweis ausghändigt werden. Das wäre z. B. der Fall, wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten verkürzt und flexibilisiert wird.

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit

Für alle Arbeitsverhältnisse, und damit auch für die Teilzeit, gibt das Arbeitszeitgesetz 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 werktätlich gewährleistet wird (§ 3 ArbZG). Als Ausgleich kommen auch arbeitsfreie Werktage in Betracht. Für flexibel beschäftigte Teilzeitkräfte ist der Zeitausgleich deshalb nur ganz selten ein Problem.

Auch die sonstigen Schutzbestimmungen erfassen die Teilzeitkräfte mit: Bei einer Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden ist für alle 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 Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die besonderen Schutzbestimmungen für Nachtarbeitnehmer nach § 6 ArbZG (Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr – Bäckereien und Konditoreien zwischen 22.00 und 5.00 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.

Überstunden

Teilzeit wird von Mitarbeitern oft mit dem Ziel vereinbart, mehr freie Zeit zu gewinnen. Die so gewonnene freie Zeit nutzen sie zumeist für Familienarbeit. Sie ist dann für die Berufsarbeit nicht mehr frei verfügbar. Im Regelfall darf der Arbeitgeber deshalb Überstunden außerhalb der fest geplanten Arbeitszeiten nicht einseitig anordnen. Eine solche Befugnis muss vielmehr ausdrücklich im Arbeitsvertrag festgelegt sein. Etwas anderes gilt in Notfällen oder wenn dem Betrieb ein schwerer Schaden droht; dann müssen alle aufgrund ihrer Treuepflicht Überstunden leisten. Soweit der betroffene Arbeitnehmer aber einverstanden ist, kann die Arbeitszeit auch ohne eine solche allgemeine Vertragsbestimmung im Einzelfall vorübergehend heraufgesetzt oder umverteilt werden. Wenn der Arbeitgeber bei der Umverteilung von Arbeitszeit die Wünsche der Arbeitskräfte einbezieht, dann sind diese auch seinen berechtigten Wünschen gegenüber aufgeschlossen. Die Praxis zeigt, dass dies der richtige Weg zu funktionierender Teilzeit ist. Auch hier gilt der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes.

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.

Zuschläge

Leisten Teilzeitbeschäftigte Überstunden, so können auch sie Anspruch auf einen Zuschlag zum normalen Stundenlohn haben. Der Anspruch auf Überstundenzuschläge ist gesetzlich nicht geregelt. Er kann sich aus dem Arbeitsvertrag, aus der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung oder einer Betriebsvereinbarung ergeben. Fast alle Tarifverträge sehen Überstundenzuschläge als Belastungsausgleich aber erst nach Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft vor. Wird in dieser Weise als Grenze für Zuschläge auf die Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten abgestellt, so erhalten Teilzeitkräfte z. B. erst ab der 37. Wochenstunde einen Überstundenzuschlag.

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 Arbeits-einkommen Versorgungsanswartschaften.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Alle Arbeitnehmer haben unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit im Krankheitsfall einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe von 100 Prozent des ausgefallenen Arbeitsentgelts für sechs Wochen gegen ihren Arbeitgeber. Diese Sechswochenfrist beginnt regelmäßig am Tag nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Entstehung des Entgeltfortzahlungsanspruchs ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits vier Wochen ununterbrochen besteht. Für den Fall, dass Arbeitsunfähigkeit in den ersten vier Wochen des Arbeitsverhältnisses entsteht, haben pflichtversicherte 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 oder eines nicht rechts-

widrigen Schwangerschaftsabbruchs durch einen Arzt. Auch bei Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen haben Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für Schonungszeiten nach einer Kur gibt es nur Entgeltfortzahlung, wenn die Beschäftigten arbeitsunfähig sind und der Anspruchszeitraum von sechs Wochen noch nicht ausgeschöpft ist. Um der Arbeitskraft gleichwohl die Schonzeit zu sichern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr auf Verlangen Urlaub zu gewähren (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BUrlG).

Ermittlung des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts

Bei sehr flexiblen Teilzeitformen (z. B. Abrufarbeit) kann es sinnvoll sein, für Krankheitstage grundsätzlich nach dem Durchschnittsprinzip zu verfahren. Das heißt, jeder Krankheits-tag, der auf einen potenziellen Arbeitstag fällt, wird mit der arbeitstäglichen Durchschnittsarbeitszeit auf das Arbeitszeit-budget angerechnet. Die Vergütung wird weitergezahlt. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und Gleichgestellte erfolgt die Einkommenssicherung im Krankheitsfall über einen laufenden Zuschlag zum Arbeitsentgelt, § 10 EFZG.

Umlageverfahren

Das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sieht vor, dass Krankenkassen Arbeitgeber, die in der Regel nicht mehr als 30 Arbeitnehmer – ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten – beschäftigen, 80 Prozent der geleisteten Entgeltfortzahlung an Arbeitnehmer ersetzen (sogenanntes U 1-Verfahren). Teilzeitkräfte werden für den Grenzwert von 30 Arbeitnehmern entsprechend ihrer Arbeitszeit mitgezählt. So werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 10 Stunden arbeiten, mit 0,25, diejenigen, die wöchentlich regelmäßig nicht mehr als 20 Stunden arbeiten, mit 0,5 und diejenigen, die regelmäßig

nicht mehr als 30 Stunden arbeiten, mit 0,75 angesetzt. Wer mehr als 30 Stunden arbeitet, wird voll berücksichtigt. Schwerbehinderte Arbeitnehmer werden gar nicht angerechnet.

Darüber hinaus sieht § 12 AAG vor, dass Arbeitgeber mit mehr als 30 Arbeitnehmer mit Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit innerhalb einzelner Wirtschaftszweige freiwillige Ausgleichsverfahren einrichten können.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) haben alle Arbeitnehmer einschließlich der Teilzeitbeschäftigten Anspruch auf Entgeltzahlung für die Arbeitszeit, die wegen eines gesetzlichen Feiertages ausfällt.

Bei Prüfung des Anspruchs ist immer zu fragen, ob der Arbeitnehmer am betreffenden Tag hätte arbeiten müssen, wäre dieser kein Feiertag (Lohnausfallprinzip).

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen wird rechtswidrig vereitelt, wenn man speziell nur für Wochen mit einem gesetzlichen Feiertag den Arbeitszeitplan ändert. Eine solche Regelung zwingt Arbeitnehmer zu unentgeltlicher Mehrarbeit. Wird sie geleistet, dann sind diese Stunden gesondert zu vergüten. Bei Teilzeit wäre es möglich, die Feiertage bei der Arbeitszeitplanung von vornherein auszusparen und den betroffenen Arbeitskräften auf diesem Wege die wirtschaftlichen Vorteile der Feiertagsvergütung vorzuenthalten. Das ist mit dem Schutzzweck des Gesetzes ebenfalls unvereinbar. Darüber hinaus würden Teilzeitkräfte so ungerechtfertigt benachteiligt.

Freistellung von der Arbeit

Wenn 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 BGB). Zum Beispiel 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.

Von dem Grundsatz der bezahlten Freistellung kann durch Tarifvertrag, Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung auch zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden. Häufig wird in Tarifverträgen abschließend festgelegt, bei welchen Tatbeständen und in welchem Umfang Arbeitnehmer unter Freistellung ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung einen Anspruch auf Arbeitsentgelt erhalten.

Pflege kranker Kinder

Soweit kein Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht, haben 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:

Elternpaare: Pro Kind und Elternteil 10 Arbeitstage im Kalenderjahr, bei mehreren Kindern maximal 25 Arbeitstage je Elternteil

Alleinerziehende: Pro Kind 20 Arbeitstage im Jahr, bei mehreren Kindern maximal 50 Arbeitstage.

Für einen darüber hinausgehenden Zeitraum besteht Anspruch auf unbezahlte Freistellung eines Elternteils gegenüber dem Arbeitgeber, 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.

Bei Anspruch auf unbezahlte Freistellung zahlt die gesetzliche Krankenkasse ihren Versicherten Krankengeld. Das Gleiche gilt, 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.

Pflege naher Angehöriger nach dem Pflegezeitgesetz

Die Regelungen nach dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) basieren auf zwei Säulen:

- Bei akut auftretenden Pflegesituationen haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fern zu bleiben, um für einen nahen Angehörigen eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung des

Angehörigen sicherzustellen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung).

Als nahe Angehörige gelten insbesondere: Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder sowie die Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

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

Ein Anspruch auf Pflegezeit besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten. Beschäftigte, die die Pflegezeit in Anspruch nehmen wollen, müssen sie gegenüber dem Arbeitgeber spätestens 10 Arbeitstage vor deren Beginn schriftlich 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 Pflegezeit 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 des nahen Angehörigen muss der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachweisen.

Die Ansprüche nach dem Pflegezeitgesetz umfassen dabei jeweils nur den Anspruch auf Freistellung von der Arbeits-

leistung. Ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung in dieser Zeit oder eine Entgeltersatzleistung durch die gesetzliche Krankenversicherung, vergleichbar etwa dem Krankengeld, sind nicht vorgesehen.

Personen, die ehrenamtlich die Pflege von Menschen übernehmen, die pflegebedürftig im Sinne des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs sind und Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung haben, sind indes in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert, wenn sie zum einen mindestens 14 Stunden pro Woche für die Pflege aufwenden und sie zum anderen daneben nicht mehr als 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind (§ 3 Satz 1 Nr. 1a, Sätze 2, 3 SGB VI). Um die Mindestzahl von 14 Stunden pro Woche zu erreichen, können die Zeiten, die für die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger aufgewendet werden, zusammengerechnet werden. Die Freistellung, 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 den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII).

Nehmen Beschäftigte im Rahmen der Pflegezeit die bis zu sechsmonatige Auszeit für die Pflege 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.

Urlaub

Alle Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Die gesetzliche Mindesturlaubsdauer regelt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in § 3 Abs. 1. Das BUrlG geht von einer 6-Tage-Woche aus. Heute beträgt der gesetzliche Mindesturlaub 24 Werktagen, also vier Wochen ($24:6 = 4$ Wochen). Dies entspricht bei einer 5-Tage-Woche einem gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen. Eine längere Urlaubsdauer kann sich aus dem Arbeitsvertrag oder einem Tarifvertrag ergeben. Derzeit ist ein tariflicher Jahresurlaub von fünf bis sechs Wochen üblich. Auch bei der Urlaubsdauer gilt das Gebot der Gleichbehandlung.

In Betrieben mit Betriebsrat hat dieser hinsichtlich der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG, soweit tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen nicht bestehen.

Berechnung des Urlaubsanspruchs

Arbeitet eine Teilzeitkraft an allen Arbeitstagen der Woche, gibt es bei der Berechnung der Urlaubsdauer keine Schwierigkeiten: Der Urlaubsanspruch umfasst dann ebenso viele Tage wie bei den Vollzeitbeschäftigten im Unternehmen. Anders ist dies bei Teilzeitkräften, die nicht an allen Arbeitstagen der Woche oder des Monats arbeiten. Ihr Urlaubsanspruch in Arbeitstagen wird im gleichen Umfang gekürzt, wie die Zahl ihrer Arbeitstage gegenüber der einer Vollzeiterkraft vermindert ist. Der Urlaubsanspruch wird dann so errechnet, dass die Gesamtdauer des

Urlaubs (z. B. 30 Arbeitstage = sechs Wochen) durch die betriebsübliche Zahl der Arbeitstage pro Kalenderwoche (z. B. fünf Arbeitstage) geteilt wird. Anschließend multipliziert man sie mit der wöchentlichen Zahl der Arbeitstage der Teilzeitkraft.

Beispiel:

Dort, wo Vollzeitkräfte 30 Urlaubstage haben, erhält der Mitarbeiter, der bei einer 5-Tage-Woche immer nur an drei Tagen in der Woche arbeitet, 18 („persönliche“) Arbeitstage Urlaub ($30 : 5 \times 3$). Das ergibt ebenso wie bei den Vollzeitkräften sechs arbeitsfreie Wochen.

Bei hochflexiblen Formen der Teilzeit ist die Urlaubsplanung und -abrechnung Teil des Arbeitszeitkontos. Bei allen Abrechnungsmethoden muss jedoch darauf geachtet werden, dass der betroffene Arbeitnehmer mit den Vollzeitbeschäftigten gleich behandelt wird. Das bedeutet, dass bei Voll- und Teilzeitkräften das Verhältnis von Arbeitszeit zu bezahlter Freizeit (= Urlaub) gleich sein muss. Ebenso muss sichergestellt sein, dass der Urlaub von sonstigen Freistellungen deutlich abgegrenzt wird. Denn anders als bei der normalen Freizeit haben Beschäftigte bei Krankheit im Urlaub Anspruch auf Nachgewährung gemäß § 9 BUrlG.

Urlaubsentgelt

Die Höhe des für die Urlaubszeit zu zahlenden Entgelts errechnet sich entweder nach dem Tarifvertrag oder aber gemäß § 11 BUrlG. Regelmäßig ist nach § 11 BUrlG die bisher – das heißt die

in den letzten 13 Wochen – erzielte Vergütung weiter fortzuzahlen. Nicht berücksichtigt werden in der Vergangenheit erzielte Überstundenvergütungen oder Abschläge für Kurzarbeit.

Urlaubsgeld

Wenn Arbeitgeber Vollzeitkräften zusätzlich zum Urlaubsentgelt ein so genanntes Urlaubsgeld zahlen, haben auch die Teilzeitbeschäftigten nach dem Gleichbehandlungsgebot des § 4 Abs. 1 TzBfG Anspruch mindestens auf ein anteiliges Urlaubsgeld.

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 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 Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) beschäftigt waren, die zum Zeitpunkt der Kündigung des Arbeitsverhältnisses noch im Betrieb beschäftigt sind. Arbeitnehmer, die nach dem 31. Dezember 2003 neu eingestellt worden sind, werden hierbei also nicht mitgezählt.

Als Arbeitnehmer 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 Leiharbeiter 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 des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Kündigung in dem 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 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 Unterhaltungspflichten und eine eventuelle Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

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

Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes 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 Arbeitnehmer 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 Teilzeiterkraft 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 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 Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erreicht werden. Eine Kündigung wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, 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 besondere Kündigungsschutz. Er besteht neben dem allgemeinen Kündigungsschutz und gilt unabhängig von der jeweiligen Dauer der Arbeitszeit. Besonders geschützt sind insbesondere:

- Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§9 Mutterschutzgesetz)
- Arbeitnehmer, im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternzeit (§18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)
- schwerbehinderte Menschen (§85 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)
- Arbeitnehmer während des Freiwilligen Wehrdienstes oder einer Reservistendienstleistung (bei freiwilligen Übungen nur bis zur Dauer von sechs Wochen im Kalenderjahr) oder einer zweijährigen

Dienstzeit als Soldat auf Zeit (§§ 2, 10, 16, 16a Arbeitsplatzschutzgesetz).

- Arbeitnehmer während einer Eignungsübung (§ 2 Eignungsübungsgesetz).
- Beschäftigte, die wegen häuslicher Pflege eines nahen Angehörigen an der Arbeitsleistung verhindert sind oder Pflegezeit in Anspruch nehmen (§5 Pflegezeitgesetz).
- Beschäftigte, während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase (§ 9 Abs. 3 Familienpflegezeitgesetz)

Diesen Arbeitnehmern darf der Arbeitgeber nicht kündigen oder er muss vor der Kündigung die Zustimmung einer staatlichen Behörde einholen.

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

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 oder die

Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit demselben Arbeitgeber auch dann zulässig, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre liegen (BAG vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09).

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

Mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, können kalendermäßig befristete Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von fünf Jahren abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 3 TzBfG). Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gewesen sind, Transferkurzarbeitergeld bezogen haben oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen haben. 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 eines anderen Arbeitnehmers eine Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Nebentätigkeiten

Nicht selten werden Teilzeitkräfte gleichzeitig in mehreren Beschäftigungsverhältnissen tätig sein. 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).

Zu beachten ist, dass für die nach dem Arbeitszeitgesetz zulässigen Höchstarbeitszeiten die Arbeitszeiten nebeneinander bestehender Beschäftigungsverhältnisse addiert werden. Vergleichbares gilt für die Versicherungspflicht in Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Hier werden mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet, so dass sie jeweils versicherungspflichtig sind, wenn die gesetzlichen Grenzen überschritten werden (ausführlich dazu 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 TVG dann zwingend, wenn der Arbeitgeber Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer entsprechend gewerkschaftlich organisiert ist. In bestimmten Branchen werden die Tarifverträge gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt. Dann gelten sie dort unabhängig von der Verbandszugehörigkeit. Die Anwendung des einschlägigen Tarifs kann aber auch einzelvertraglich vereinbart werden; dem steht es gleich, wenn die Anwendung des Tarifs betriebsüblich ist.

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.



4. Betriebliche Mitbestimmung

Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Alle 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 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 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 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 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 eines Arbeitnehmers nicht allein deshalb wirksam widersprechen, weil er den Inhalt des abgeschlossenen Arbeitsvertrags für unzulässig hält.



5. Sozial- versicherungsrecht

Sozialversicherung: Schutz vor sozialen Risiken aufgrund entgeltlicher abhängiger Beschäftigung

Die Sozialversicherung sichert die Lebensgrundlagen abhängig Beschäftigter. So werden u.a. 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:

- Durch die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) werden Maßnahmen zur Rehabilitation, Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten geleistet.
- Die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) 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 trägt zur Sicherstellung und Finanzierung ambulanter oder stationärer Versorgung und Betreuung Pflegebedürftiger sowie Personen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz 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 sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung.
- Die Gesetzliche Unfallversicherung (UV) gewährt Sach-, Dienst- und Geldleistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

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

In einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts (vgl. § 7 SGB IV) steht unabhängig von dem Arbeitszeitumfang, wer vom Arbeitgeber persönlich abhängig ist. Der Beschäftigte muss in dessen Betrieb eingegliedert sein und seinem Weisungsrecht bezüglich Zeit, Ort, Dauer und Art der Arbeitsausführung unterliegen. Diese persönliche Abhängigkeit ergibt sich unabhängig von der Bezeichnung des Vertragsverhältnisses jeweils aus den gesamten Umständen des Einzelfalls und kann z. B. auch bei der Mitarbeit eines Familienangehörigen gegeben sein.

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

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

2013 haben die Versicherten grundsätzlich folgende Anteile ihres zu berücksichtigenden versicherungspflichtigen Bruttoentgelts als Sozialversicherungsbeiträge zu tragen:

Rentenversicherung	9,45 Prozent
Pflegeversicherung	1,025 Prozent (Seit 01. Januar 2005 haben Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und nicht vor dem 01.01.1940 geboren sind, einen um 0,25 Prozent höheren Pflegeversicherungsbeitrag zu zahlen.)
Arbeitslosenversicherung	1,5 Prozent
Krankenversicherung	8,2 Prozent. (Darüber hinaus können Zusatzbeiträge durch die gesetzlichen Krankenkassen erhoben werden.).
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 in der Gleitzone

Für Beschäftigte mit einem monatlichen Entgelt im Bereich von 450,01 bis 850 Euro (bis zum 31.12.2012 galt die Gleitzone für Entgelte im Bereich von 400,01 bis 800 Euro – Beachte: Für Personen, die vor dem 31.12.2012 ein Entgelt im Bereich von 400,01 bis 450 bzw. 800,01 bis 850 Euro im Monat verdient haben und weiter beschäftigt sind, gelten besondere Übergangsbestimmungen / siehe unten „Altfälle“) gilt im Rahmen der Beitragsberechnung eine sogenannte Gleitzone (Progressionszone). In dieser Gleitzone wird der Beitragsbemessung ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

Der Arbeitgeber zahlt seinen regulären Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag d.h. jeweils die Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, zur Gesetzlichen Pflegeversicherung (mit Ausnahme des Kinderlosenzuschlags in der sozialen Pflegeversicherung, der vom Mitglied allein zu tragen ist) und zur Arbeitslosenversicherung. In der gesetzlichen Krankenversicherung gilt ein feststehender Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 7,3 %. Der Beitrag des Arbeitnehmers steigt im Ergebnis von rund 11 Prozent am Beginn der Gleitzone (450,01 Euro) auf den vollen Arbeitnehmeranteil bei 850 Euro an. Die Steigerung des Arbeitnehmeranteils wird über eine verminderte Beitragsbemessungsgrundlage gesteuert, die mit Hilfe einer besonderen Formel (sogenannter Faktor F) ermittelt wird.

Da ab einem Arbeitsentgelt von 450,01 Euro grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht, erhalten Arbeitnehmer auch Ansprüche auf alle Versicherungsleistungen. Bei der Berechnung der Entgeltersatzleistungen in der Arbeitslosenversicherung (SGB III) und der Gesetzliche Krankenversicherung (SGB V) wirken sich die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen der Gleitzone nicht aus.

Für die gesetzliche Rentenversicherung gilt jedoch, dass geringere Beiträge auch zu einer geringeren Rentenanwartschaft führen.

Arbeitnehmer kann Beitrag zur Rentenversicherung aufstocken

Beschäftigte mit einem Verdienst innerhalb der Gleitzone haben die Möglichkeit, Rentenanwartschaften in Höhe des tatsächlichen Verdienstes zu erwerben. Mit einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber kann der Beschäftigte auf die günstigere Beitragsberechnung innerhalb der Gleitzone verzichten und stattdessen Beiträge nach seinem tatsächlichen Arbeitsentgelt zahlen. Er erwirbt dann in der Rentenversicherung Ansprüche, die seinem tatsächlichen Arbeitsentgelt entsprechen.

Altfälle: Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013

Für Personen, die ihre Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben und deren Verdienst im Bereich von 400,01 Euro bis 450 Euro liegt und die daher seit dem 1. Januar 2013 zu den geringfügig entlohnt Beschäftigten zählen würden, gibt es bestimmte Übergangsregelungen. Informationen können Sie der BMAS-Publikation „Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone“ entnehmen.

Personen, die vor dem 1. Januar 2013 ein Arbeitsentgelt im Bereich von 800,01 Euro bis 850 Euro erhalten haben (also außerhalb der früheren Gleitzone) und in derselben Beschäftigung ab dem 1. Januar 2013 in der neuen Gleitzone beschäftigt sind, unterliegen auch ab dem 1. Januar 2013 nicht den neuen Gleitzonenregelungen. Sie können aber durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber die Anwendung der ab 2013 geltenden Gleitzonenregelung veranlassen. Eine solche Erklärung kann nur bis zum 31. Dezember 2014 erfolgen.

Flexible Arbeitszeitregelungen

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 Langzeitkonten 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, 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 auch 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 450 EUR monatlich 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. 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 des Arbeitnehmers oder Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, 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 seit Mitte 2009 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 der Arbeitslose im Bemessungszeitraum in einem Beschäftigungsverhältnis mit flexibler Arbeitszeit gestanden hat. Der Bemessung des Arbeitslosengeldes wird nicht das ursprünglich vereinbarte Arbeitsentgelt, sondern das Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum für die geleistete Arbeitszeit erzielt hätte, wenn er eine Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten nicht geschlossen 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

Der Versicherte erhält Krankengeld auf der Grundlage des jeweils in der Arbeits- oder Freistellungsphase tatsächlich gezahlten Entgelts; er wird also in diesen Phasen so gestellt wie ein Arbeitnehmer, der mit dem entsprechenden Entgelt gearbeitet hat und arbeitsunfähig wird. 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, die telefonisch über 03018 272272-1, per Fax über 03018 10 272272-1 oder über das Internet www.bmas.de bestellt werden kann.



6. Geringfügige Beschäftigung

Die Sozialversicherung unterscheidet drei Formen der geringfügigen Beschäftigung:

- Die kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung von längstens zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr.
- Die geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Monatsentgelt, das regelmäßig nicht mehr als 450 Euro betragen darf.
- Die geringfügige 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 ist dadurch gekennzeichnet, dass das Beschäftigungsverhältnis auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Ein Arbeitnehmer kann als Saisonarbeitskraft bis zu zwei Monate oder 50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Dabei muss die Beschäftigung aber entweder vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein und darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Auf die Höhe des Entgelts kommt es hier – anders als bei der geringfügig entlohten Beschäftigung – zunächst nicht an.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung / geringfügig entlohnte Beschäftigung in Privathaushalten

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung insgesamt regelmäßig 450 Euro im Monat nicht übersteigt. Für den Beschäftigten besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung, von der er sich aber auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat daher pauschale Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 13 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts abzuführen, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte bereits in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist. Zur Rentenversicherung zahlt der Arbeitgeber Beiträge in Höhe von 15 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, der Arbeitnehmer – wenn er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt – in Höhe von 3,9 Prozent.

Die Abgabenlast gestaltet sich bei geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten anders. Sie beträgt für den Arbeitgeber jeweils 5 Prozent zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, der Arbeitnehmer zahlt 13,9 Prozent zur Rentenversicherung, wenn er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt. Hinzu kommen auf Seiten des Arbeitgebers jeweils eine Pauschsteuer von 2 Prozent sowie die Umlage nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz und dem Mutterschutzgesetz in der jährlich von der Minijobzentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See festgelegten Höhe sowie die anfallenden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung. Geringfügige Beschäftigungen im privaten Haushalt sind im besonderen Haushaltsscheckverfahren anzumelden. Die Fälligkeit der Beiträge fällt dabei zweimal jährlich im Lastschriftverfahren an.

Krankenversicherung

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

Das gilt allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Gesetzlichen Krankenversicherung (auch familienversichert) versichert ist, d.h. liegt keine Zugehörigkeit des geringfügig Beschäftigten zur Gesetzlichen Krankenversicherung vor, fällt für den Arbeitgeber lediglich der pauschale Rentenversicherungsbeitrag von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten) an, jedoch kein Krankenversicherungsbeitrag.

Zusätzliche Ansprüche entstehen aus diesen Krankenversicherungsbeiträgen nicht.

Rentenversicherung

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte besteht seit dem 1. Januar 2013 grundsätzlich Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Demnach zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung. Aus diesen Beiträgen erwerben die Beschäftigten vollwertige Entgeltpunkte für die spätere Rente. Außerdem erwachsen den geringfügig entlohnt Beschäftigten aufgrund der Rentenversicherungspflicht aus der Beschäftigung volle Wartezeitmonate, die Voraussetzung für die verschiedenen Rentenarten sind (beispielsweise sind fünf Jahre bzw. 60 Kalendermonate Wartezeit Bedingung für einen Anspruch auf Regelaltersrente). Sie erwerben auf diesem Wege Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitationsleistungen, Renten wegen verminderter Er-

werbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen).

Wird eine versicherungspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Verdienst von 450 Euro ein ganzes Jahr lang ausgeübt, erwirbt der Versicherte derzeit einen monatlichen Rentenanspruch von 4,36 Euro sowie 12 Wartezeitmonate.

Arbeitnehmer kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen

Geringfügig entlohnt Beschäftigte können sich auf Antrag, den sie bei ihrem Arbeitgeber einreichen müssen, von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. In diesem Fall zahlt lediglich der Arbeitgeber Pauschalbeiträge in Höhe von 15 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts zur Rentenversicherung. Aus diesen Pauschalbeiträgen erwachsen dem Arbeitnehmer bei der Rentenberechnung lediglich Vorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro, in der sich der Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht hat befreien lassen, ergeben sich 3,46 Euro monatliche Rente und vier Monate Wartezeit.

Altfälle – Beschäftigungsaufnahme vor dem 1. Januar 2013

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die ihre Beschäftigung vor dem 1. Januar 2013 aufgenommen haben, gilt in der Rentenversicherung das alte Recht weiter. Demnach bleiben sie in dieser Beschäftigung rentenversicherungsfrei, solange das daraus erzielte Arbeitsentgelt die (alte) Grenze von 400 Euro im Monat nicht überschreitet.

Geringfügig entlohnt Beschäftigte, die bereits vor dem 1. Januar 2013 auf ihre Versicherungsfreiheit verzichtet haben, bleiben versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.

Beitrag zur Rentenversicherung – Arbeitsentgelt ab 175 Euro monatlich

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im gewerblichen Bereich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohten Beschäftigung mindestens 175 Euro, trägt der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 %) zum vollen Beitragssatz von 18,9 % (Differenz 3,9 %).

Beispiel:

Ein geringfügig entlohnt Beschäftigter mit einem Verdienst von 450 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 17,55 Euro (3,9 % von 450 Euro) monatlich aufzubringen, wenn er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt

Beträgt das monatliche Entgelt aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung in einem Privathaushalt mindestens 175 Euro, trägt der Beschäftigte die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 %) zum vollen Beitragssatz von 18,9 % (Differenz 13,9 %).

Beispiel:

Ein geringfügig Beschäftigter im Privathaushalt mit einem Verdienst von 450 Euro im Monat hat somit einen Beitrag von monatlich 62,55 Euro (13,9 % von 450 Euro) aufzubringen, wenn er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt.

Beitrag zur Rentenversicherung – Arbeitsentgelt unter 175 Euro monatlich

Beträgt das monatliche Entgelt aus der geringfügig entlohten 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 18,9 Prozent von 175 Euro, er beträgt somit 33,08 Euro.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im gewerblichen Bereich

Der Arbeitnehmer zahlt die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (15 % des Arbeitsentgelts) und dem Mindestbeitrag.

Beispiel:

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

Gesamtbeitrag: $18,9\%$ von 175 Euro = 33,08 Euro

Davon

Arbeitgeber: 15% von 150 Euro = 22,50 Euro

Arbeitnehmer: 33,08 Euro (Gesamtbeitrag) abzüglich
22,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) = 10,58 Euro.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung im Privathaushalt

Der Arbeitnehmer zahlt die Differenz zwischen dem Beitragsanteil des Arbeitgebers (5 % des Arbeitsentgelts) und dem Mindestbeitrag.

Beispiel:

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

Gesamtbeitrag: 18,9 % von 175 Euro = 33,08 Euro.

Davon

Arbeitgeber: 5 % von 150 Euro = 7,50 Euro

Arbeitnehmer: 33,08 Euro (Gesamtbeitrag) abzüglich
7,50 Euro (Arbeitgeberbeitrag) = 22,58 Euro.

Unfallversicherung

Da es in der gesetzlichen Unfallversicherung keine Versicherungsfreiheit unterhalb einer bestimmten Entgelthöhe gibt, sind alle geringfügig und kurzfristig 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 Berufsgenossen-

schaften, 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.

Mehrere Beschäftigungen

Geringfügig entlohnte Beschäftigung

Mehrere gleichzeitig ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt) sind bei der Prüfung der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze zusammenzurechnen. Wird infolge der Zusammenrechnung insgesamt die 450 Euro-Grenze überschritten, unterliegt das gesamte Arbeitsentgelt der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung, so dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber für jede geringfügige Beschäftigung die üblichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge sowie Beiträge zur Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte tragen müssen (im Bereich von 450,01 Euro bis 850 Euro erfolgt die Beitragszahlung entsprechend den Regelungen zur Gleitzone).

Ausnahme: Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine (die zeitlich zuerst aufgenommene) geringfügig entlohnte Beschäftigung kranken-, arbeitslosen- und pflegeversicherungsfrei ausgeübt werden. Außerdem hat der Beschäftigte für diese Beschäftigung lediglich einen Bei-

tragsanteil von 3,9 % zur Rentenversicherung zu tragen, sofern er sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lässt.¹

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

Kurzfristige Beschäftigung

Selbst 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 zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen überschreitet. Ist die Zeitgrenze überschritten, liegt eine regelmäßig ausgeübte Beschäftigung vor, die der Sozialversicherungspflicht unterliegt (Ausnahme: Merkmale einer geringfügig entlohnten Beschäftigung liegen dann vor).

Kurzfristig ausgeübte Beschäftigungen neben gleichzeitig ausgeübten geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigungen oder neben gleichzeitig ausgeübten sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigungen werden dagegen nicht zusammenge-rechnet.

Verfahren

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse auch der Sozialversicherung gemeldet werden, d. h. auch für geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 450 Euro gilt

1 Bei einer entsprechenden Beschäftigung im Privathaushalt beträgt der Beitragssatz 13,9 %.

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 entlohnt Beschäftigten erstatten. Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr sind in diesem Zusammenhang allerdings keine Unterbrechungs- und Jahresmeldungen abzugeben.

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 Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijobzentrale) vergibt die Betriebsnummer für den Arbeitgeber, berechnet den Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie die Pauschsteuer und zieht per Lastschriftverfahren an zwei Stichtagen (15. Januar und 15. Juli) die Beträge ein. Die Minijobzentrale bescheinigt dem Arbeitgeber auch die für die steuerliche Absetzbarkeit maßgebenden Aufwendungen. Seit dem 1. Januar 2006 ist auch die Unfallversicherung 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 erfolgt die allgemeine Anmeldung und der Beitragseinzug nicht über die Unfallversicherungsträger, sondern ebenfalls über die Minijobzentrale.

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 darauf folgenden Entgeltabrechnung spätestens innerhalb von sechs Wochen vom Arbeitgeber an die Minijobzentrale zu melden. Diese kann dem Befreiungsantrag innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt des Eingangs der Meldung bei der Minijobzentrale 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 bzw. der Arbeitslohn für eine geringfügige Beschäftigung ist stets steuerpflichtig (Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit). Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a SGB IV) pauschal oder nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers zu erheben.

Lohnsteuerpauschalierung

Für die Lohnsteuerpauschalierung ist zu unterscheiden zwischen der einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent (§ 40a Abs. 2 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 geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV vorliegt. Das Steuerrecht knüpft damit an die Voraussetzungen des SGB IV an. Bei demselben Arbeitgeber ist eine geringfügige 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 geringfügigen Beschäftigung oder aus einer geringfügigen Beschäftigung in Privathaushalten, für das er die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 % oder 5 % zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 % 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 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Das Einkommenssteuergesetz schließt eine arbeitsvertragliche Übernahme der einheitlichen Pauschsteuer durch 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 i.H.v. 2 % möglich.

Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 Prozent

Hat der Arbeitgeber für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung den (pauschalen) Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung von 15 Prozent oder 5 Prozent nicht zu entrichten, kann er die pauschale Lohnsteuer mit einem Steuersatz von 20 Prozent des Arbeitsentgelts erheben. Hinzu kommen der Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent der Lohnsteuer) und die Kirchensteuer nach dem jeweiligen Landesrecht.

Maßgebend für die Lohnsteuerpauschalierung ist die sozialversicherungsrechtliche Einordnung als geringfügig entlohnte Beschäftigung. Dabei ist die Arbeitsentgeltgrenze arbeitgeberbezogen zu prüfen. Eine Zusammenrechnung mit dem Arbeitsentgelt für geringfügige Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern erfolgt nicht.

Besteuerung nach Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Die frühere Lohnsteuerkarte wurde ab dem Jahr 2013 durch das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (sog. ELStAM-Verfahren, mitunter auch elektronische Lohnsteuerkarte genannt) ersetzt. Einzelheiten zum ELStAM-Verfahren finden Sie im Internet (im ElsterOnline-Portal unter der Benutzergruppe „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 201-“).

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 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 geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Absatz 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV die pauschale Lohnsteuererhebung nicht, so ist die Lohnsteuer nach Maßgabe der vom Finanzamt mitgeteilten Lohnsteuerabzugsmerkmale 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 Arbeitnehmer) fällt für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 450 Euro monatlich) keine Lohnsteuer an; anders jedoch bei Lohnsteuerklasse V oder VI. Im Rahmen einer Einkommenssteuerveranlagung 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.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, werden für das zweite bzw. weitere Dienstverhältnis in die Lohnsteuerklasse VI eingereiht. Bezieht der Arbeitnehmer insgesamt geringe Arbeitslöhne, kann er beim Finanzamt einen Freibetrag bilden lassen. Durch den Freibetrag kann ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Dienstverhältnis 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 % oder die Pauschsteuer von 20 % bzw. die Lohnsteuer mit Regelverfahren erhoben wird.

Wählt der Arbeitgeber die Pauschalierung mit 2 % ist stets – wie für die Beiträge zur Gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung – die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijobzentrale) zuständig.

Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 % 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 Minijobzentrale (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) zuständig. Das gilt sowohl für den Privathaushalt als auch für andere Arbeitgeber. Bei geringfügiger 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 (pauschalen) Beiträgen zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils am 15. Juli und zum 15. Januar vom Arbeitgeber ein. Andere Arbeitgeber berechnen die einheitliche Pauschsteuer selbst und teilen den Betrag der Minijobzentrale mit dem Beitragsnachweis mit.

Pauschaler Lohnsteuersatz von 20 Prozent, Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 % des Arbeitsentgelts oder der Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommenssteuer 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. Fällte 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 Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Beschäftigungsverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von dem die Lohnsteuer nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen erhoben wird. Bei 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 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 Beschäftigungs-

verhältnis Lohnsteuer nicht zu erheben ist. Nach Sinn und Zweck der Regelung soll 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.

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

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

Weiterführende Informationen:

Zu dem Thema geringfügige Beschäftigung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die kostenlose Broschüre „Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzzone“ (Best.-Nr. A 630) herausgebracht, die telefonisch über 03018 272272-1, per Fax über 03018 10 272272-1 oder über das Internet www.bmas.de bestellt werden kann. Es besteht weiterhin 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 geringfügige Beschäftigungen.

***7. Melde- und
Aufzeichnungs-
pflichten sowie
Sozialversiche-
rungsausweis***

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit die gesetzlichen Melde-, Aufzeichnungs- und Nachweispflichten zur Sozialversicherung (§§ 28a bis c, § 28f Abs. 1 u. 3 SGB IV, § 8 Beitragsverfahrensverordnung, § 7 KSVG-Beitragsüberwachungsverordnung) erfüllen; das gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Die Pflicht zur Führung von Lohnunterlagen besteht nicht für im privaten Haushalt Beschäftigte.

Teilzeitkräfte haben gegenüber dem Arbeitgeber und der Krankenkasse die gleichen Auskunfts- und Vorlagepflichten wie Vollzeitkräfte; das gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Die Rentenversicherungsträger sind verpflichtet, für alle Beschäftigten – unabhängig vom Arbeitszeitumfang – einen Sozialversicherungsausweis auszustellen (§ 18h Abs. 1 SGB IV). Dieser soll es erleichtern, illegale Beschäftigung, Leistungsmissbrauch und die missbräuchliche Ausnutzung der Geringfügigkeitsgrenze zu bekämpfen. Der Sozialversicherungsausweis ist dem Arbeitgeber bei Beginn der Beschäftigung vorzulegen, § 18h Abs. 3 SGB IV.

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) abzugeben. Der Arbeitnehmer ist vom Arbeitgeber über die Mitführungspflicht von Personaldokumenten (Ausweis, Pass) schriftlich zu informieren.

Verletzungen von Melde-, Vorlage- und Auskunftspflichten können zum Teil mit Bußgeldern von 5.000 bis 50.000 Euro oder auch als Straftat geahndet werden.

A black and white photograph showing the lower legs and feet of a person standing on a highly reflective, polished floor. The person is wearing dark trousers and light-colored shoes. Two canes are visible, one on each side, with their tips touching the floor. The reflection of the person and the canes is clearly visible on the glossy surface. A large red curved banner is overlaid on the bottom half of the image.

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 SGB VII). Die Beitragshöhe richtet sich dabei nach der Unfallgefahr des Unternehmens und der Höhe des an die Arbeitnehmer gezahlten Arbeitsentgelts (Lohnsumme; § 153 SGB VII).

Versicherungsschutz und Versicherungsfall

Die größte Versichertengruppe der Unfallversicherung sind die 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, die der Versicherte im Zusammenhang mit seiner versicherten Tätigkeit oder auf dem Wege zur oder von der Arbeitsstätte erleidet (Arbeitsunfälle), und für Berufskrankheiten ein. 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 erhält der Versicherte Verletztengeld. Dieses hat Lohnersatzfunktion und richtet sich nach dem Arbeitsentgelt des Versicherten vor dem Versicherungsfall. Bei Teilzeit kann die Berechnung schwierig werden, wenn lange Arbeitsphasen mit größeren Freizeitperioden abwechseln. Dem trägt das Gesetz seit 1997 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 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 zugute kommen.



9. Kranken- versicherung

Versicherungspflicht und Mitgliedschaft

Die Versicherungspflicht in der GKV wird u.a. durch ein entgeltliches Beschäftigungsverhältnis ausgelöst, das einerseits den geringfügigen Umfang (§ 8 SGB IV) überschreiten muss, andererseits aber die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschreiten darf. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird jährlich angepasst und beträgt im Jahr 2014 53.500 Euro. Bestand bereits am 31. Dezember 2002 eine private Krankenversicherung, weil die Versicherungspflichtgrenze überschritten wurde, beträgt die Versicherungspflichtgrenze im Jahr 2014 48.600 Euro. Zuschläge die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Bei geringfügig Beschäftigten wird davon ausgegangen, 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. Wer ein Gehalt jenseits der

Jahresarbeitsentgeltgrenze bezieht, wird als nicht schutzbedürftig angesehen. Er kann jedoch, wenn er erstmals nach der Ausbildung eine Beschäftigung aufnimmt und dabei die für ihn maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet, der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied beitreten (§ 9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V). Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres eine an und für sich versicherungspflichtige Beschäftigung als Arbeitnehmer aufnehmen und in den letzten 5 Jahren zuvor zu keinem Zeitpunkt gesetzlich krankenversichert waren, bleiben in der Regel versicherungsfrei, d.h. werden nicht Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 6 Abs. 3a SGB V).

Die Mitgliedschaft versicherungspflichtiger Beschäftigter beginnt mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis (§ 186 Abs. 1 SGB V). Die Mitgliedschaft endet jedoch ohne weiteres automatisch mit jeder Unterbrechung der bezahlten Beschäftigung. Sie überdauert z.B. jeden rechtmäßigen Arbeitskampf (Streik, Aussperrung) und auch unbezahlten Urlaub von nicht mehr als einem Monat.

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). 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 der/die Versicherte zur Krankenversicherung beisteuert. Teilzeit hat hier also keine negativen Auswirkungen.

Erkrankt 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 GKV 70 Prozent des bislang erzielten Bruttoeinkommens einschließlich Einmalzahlungen (maximal 90 Prozent vom Nettoeinkommen) als Krankengeld (vgl. im Einzelnen hierzu § 47 SGB V). Besondere Probleme ergeben sich bei hochflexiblen Teilzeit-Gestaltungen.

Die Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers wegen Krankheit kann bei unregelmäßiger (= diskontinuierlicher) Entlohnung in einer unbezahlten Freizeitperiode nicht beansprucht werden, da 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 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 GKV

erlaubt, das Krankengeld den Besonderheiten des flexiblen Arbeitsverhältnisses anzupassen.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld

Der gesetzliche Mutterschutz hat u.a. die Aufgabe, die (werdende) Mutter vor finanziellen Einbußen während der Schwangerschaft und einige Zeit nach der Geburt zu schützen. Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen, bei Frühgeburten oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Entbindung. Bei Entbindung vor dem errechneten Termin verlängert sich die gesetzliche Mutterschutzfrist um die Tage, die vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnten.

Während der Mutterschutzfristen erhalten Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsgeld und ggf. einen Zuschuss vom Arbeitgeber, die ihnen in dieser Zeit in der Regel das Nettoarbeitsentgelt ersetzen. Das Mutterschaftsgeld der gesetzlichen Krankenkassen erhalten Frauen, die freiwillig oder pflichtversichert mit Anspruch auf Krankengeld krankenversichert sind (§ 24i Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – SGB V). Die Höhe des Mutterschaftsgeldes richtet sich nach dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate. Bei einer wöchentlichen Abrechnung handelt es sich um die letzten 13 Wochen vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung. Das Mutterschaftsgeld beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag.

Darüber hinaus gibt es ggf. den sogenannten Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 14 Abs. 1 Mutterschutzgesetz – MuSchG). Wenn der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn den Betrag von 13 Euro übersteigt, muss der Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld 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 Bundesversicherungsamt (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 Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu beziehen über:
Publikationsversand der Bundesregierung,
Postfach 481009, 18132 Rostock,
Tel. 03018 272 272-1, Fax. 03018 10 272 272-1,
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de,
im Internet über www.bmfsfj.de.
Für weitere Fragen steht das Service-Telefon von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 9.00 – 18.00 Uhr unter der Tel.-Nr. 03020179130 zur Verfügung.



10. Pflege- versicherung

Mit der Einführung der Pflegeversicherung zum 01.01.1995 wurde die soziale Absicherung von Pflegebedürftigen umfassend verbessert. Von den rund 80 Millionen Bürgerinnen und Bürger, die über einen Versicherungsschutz bei häuslicher und stationärer Pflege verfügen, erhalten derzeit rd. 2,5 Millionen Pflegebedürftige Leistungen der Pflegeversicherung. Die Pflegeversicherung ergänzt den Schutz durch die Krankenversicherung, indem sie die durch Krankheit oder Behinderung verursachte Pflegebedürftigkeit absichert. Deshalb knüpft die Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung im Wesentlichen an die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung an. Das hat zur Folge, dass die Entgeltgrenzen der Krankenversicherung auch für die Pflegeversicherung gelten. Die Beitragshöhe beträgt 2,05 Prozent des Bruttogehalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung. Die Beiträge werden grundsätzlich zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom

Arbeitnehmer getragen. Anders ist es derzeit nur in Sachsen, wo kein gesetzlicher Feiertag zur Kompensation der Pflegeversicherungsbeiträge gestrichen wurde. Hier trägt der Arbeitgeber 0,525 Prozent, der Arbeitnehmer 1,525 Prozent. Kinderlose Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und nicht vor dem 01.01.1940 geboren sind, haben zudem an Stelle des generativen Beitrags von Versicherten mit Kindern einen monetären Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Prozent allein zu tragen.

Personen, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind, sind verpflichtet eine private Pflege-Pflichtversicherung abzuschließen und aufrechtzuerhalten.

Weiterführende Informationen:

Zu dem Thema Pflegeversicherung hat das Bundesministerium für Gesundheit die kostenlose Broschüre „Ratgeber zur 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 <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen.html> bestellt werden kann. Es besteht darüber hinaus die Möglichkeit, auftretende Fragen zur Gesundheit unter der Telefonnummer 030 3406066-02 zu klären.



11. Arbeitslosen- versicherung

Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung knüpft grundsätzlich an das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis an (§ 25 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 und deren Beschäftigungsumfang weniger als 15 Wochenstunden umfasst, 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 die Altersgrenze für die Regelaltersgrenze erreicht wird. Das Arbeitslosengeld ist auf eine Anspruchsdauer begrenzt. Ist der Leistungsanspruch erschöpft, kann bei Hilfebedürftigkeit ein Anspruch auf Arbeitslosengeld II 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 zumutbare übliche 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). Auch Beschäftigungen ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt finden Berücksichtigung bei der Ermittlung der Anwartschaftszeit, sofern sie nicht länger als einen Monat dauern. 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 % der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung mindestens um fünf Wochenstunden) sind dabei auszuklammern, wenn in einer Frist von 3 ½ Jahren zusammenhängend mindestens sechs Monate lang eine Beschäftigung mit einer höheren Arbeitszeit ausgeübt wurde. Das für die Leistungsberechnung maßgebliche Bruttoarbeitsentgelt (Bemessungsentgelt) wird um pauschalisierte Abzüge für Steuern, Solidaritätszuschlag und Sozialversicherungsbeiträge gemindert.

Von dem sich daraus ergebenden pauschalierten Nettoarbeitsentgelt (dem sogenannten Leistungsentgelt) beträgt das Arbeits-

losengeld 60 % und für Arbeitslose, die Kinder oder deren Ehegatte Kinder haben, 67 %. 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 ein Arbeitnehmer eine von zwei (oder mehr) 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 bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Hauptzweck des Kurzarbeitergeldes ist es, die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ermöglichen, Entlassungen zu vermeiden und Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer zu erhalten. Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vorübergehend und nicht vermeidbar sein sowie mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer mit einem Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent betreffen (§§ 95ff. SGB III).

Arbeitsausfälle, die überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sind oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen, gelten als vermeidbar (§ 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 SGB III).

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach der Nettoentgeltdifferenz. Unter Nettoentgeltdifferenz ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt (volles Bruttoentgelt ohne den Arbeitsausfall vermindert um Entgelt für Mehrarbeit) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt (Bruttoentgelt für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden) zu verstehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit ihnen im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt sechs Monate. Liegen in bestimmten Wirtschaftszweigen oder Bezirken auf dem Arbeitsmarkt außergewöhnliche Verhältnisse vor, kann der Bezug für das Kurzarbeitergeld durch Rechtsverordnung bis zu zwölf Monate, bei außergewöhnlichen Verhältnissen auf dem gesamten Arbeitsmarkt bis zu 24 Monate verlängert werden.



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 ein Versicherter, so können seine Angehörigen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente haben. Die verschiedenen Renten (Überblick: § 33 SGB VI) werden erst nach der Erfüllung von unterschiedlich langen Wartezeiten gewährt.

Teilzeit und Vorversicherungszeiten

Die Wartezeiten werden insbesondere durch Kalendermonate erfüllt, für die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung abgeführt 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 Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit, auf Altersrente für Frauen und auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich nicht erfüllt werden, da hierfür eine bestimmte Anzahl von Pflichtbeiträgen in den letzten Jahren vor dem Rentenfall erforderlich ist.

Freiwillige Beiträge zählen ebenfalls nicht mit bei der Wartezeit von 45 Jahren für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte. Auf diese Rente werden Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes angerechnet.

Unbestritten gibt es die Alternative, 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 (§ 70 SGB VI). Einzige Ausnahme bilden die Fälle, in denen durch diskontinuierliche Arbeit bei diskontinuierlicher Entlohnung in der Arbeitsphase die monatliche Beitragsbemessungsgrenze (2014 sind dies: 5.950 Euro in den alten Bundesländern bzw. 5.000 Euro in den neuen Bundesländern), 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, die telefonisch über 03018 272272-1, per Fax über 03018 10 272272-1 (je 0,14 €/Min.) oder über das Internet www.bmas.de bestellt werden kann. Es besteht weiterhin die Möglichkeit, auftretende Fragen über das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 030 221 911 001 unter zu klären.



13. Teilrente

Alle Versicherten können wählen, ob sie die Altersrente als Voll- oder zunächst nur als Teilrente erhalten (§ 42 Abs. 1 SGB VI). Letzteres bietet sich an, wenn geplant ist, weiterhin in reduziertem Umfang zu arbeiten.

Für die Teilrente ist der Umfang der Arbeitszeitreduzierung nicht pauschal vorgeschrieben; dieser richtet sich zunächst nach der beantragten Rentenhöhe und dem angestrebten Arbeitsverdienst. Teilrente kann zu einem Drittel, zur Hälfte oder zu zwei Dritteln der individuell erreichten Vollrente bezogen werden (§ 42 Abs. 2 SGB VI). So können die Versicherten in Absprache mit ihren Arbeitgebern wählen, in welcher Weise sie Teilzeiteinkommen und Teilrente, gegebenenfalls unter Beachtung der Hinzuverdienstgrenzen, kombinieren möchten.

Teilrente wird gewährt, wenn jeweils die gesetzlichen Voraussetzungen für die beantragte Altersrente erfüllt sind. 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 65 Jahren und 3 Monaten (Regelaltersgrenze für den Geburtsjahrgang 1949). Nur bei Erfüllung besonderer Voraussetzungen besteht Anspruch auf Altersrente bei anderen Rentenarten (z. B. Altersrente für Frauen oder schwerbehinderte Menschen) auch schon vorher.

Seit dem Jahr 2012 erfolgt eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom Alter 65 auf 67 sowie entsprechende Anhebungen bei den anderen Rentenarten. Weiterhin Anspruch auf einen abschlagsfreien Renteneintritt nach Vollendung des 65. Lebensjahres haben Versicherte, die mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes erreichen.

Möchte ein Versicherter eine Altersrente vorzeitig beziehen, muss er Rentenabschläge, mit denen die längere Rentenlaufzeit ausgeglichen wird, hinnehmen. 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.

Der Versicherte kann auch über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten und so die spätere Rente erhöhen, indem er z. B. Teilrente und Teilzeit-Einkommen kombiniert.

Mit jedem Jahr, um das der Bezug der Regelaltersgrenze verzögert 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.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze können Altersrentner unbegrenzt Nebentätigkeiten ausüben. Wird eine Voll- oder Teilrente hingegen vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen, sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten. Die Beschäftigten dürfen neben einer Altersvollrente bis zu 450 Euro monatlich hinzuverdienen (§ 34 Abs.3 Nr. 1 SGB VI).

Welcher Betrag neben dem Bezug einer Teilrente dazu verdient werden darf, hängt von der Höhe des gewählten Anteils an der Vollrente und von der Höhe des Verdienstes vor Rentenbeginn ab. Die Hinzuverdienstgrenze wird für die Teilrente individuell ermittelt. Interessenten sollten sich auf jeden Fall bei ihrem Rentenversicherungsträger nach ihrer persönlichen Hinzuverdienstgrenze erkundigen.

Werden Hinzuverdienstgrenzen für Teilrenten nicht eingehalten, hat der Versicherungsträger von Amts wegen zu prüfen, ob der oder die Berechtigte gegebenenfalls eine niedrigere Teilrente beanspruchen kann (§ 115 Abs. 1 S. 2, 100 Abs. 1 SGB VI). Der Teilrentenanspruch entfällt aber dann vollständig, wenn die höchste Hinzuverdienstgrenze (für die 1/3-Teilrente) überschritten wird. Werden demgegenüber die Voraussetzungen einer höheren als der bisherigen Teilrente wieder erfüllt, z. B. durch ein Absenken des Hinzuverdienstes, muss diese ausdrücklich beantragt werden (§ 100 Abs. 2 SGB VI).

Versicherte, die die Teilrente 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. Sie kann erst dann eine vorzeitige betriebliche Altersversorgung beantragen, wenn sie die volle gesetzliche Altersrente in Anspruch nimmt. Dadurch wird berücksichtigt, dass nicht alle Unternehmen ohne größere Probleme in der Lage sein werden, Teil-Betriebsrenten zu gewähren.

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



14. Altersteilzeit

Rechtlicher Hintergrund

Nach dem Altersteilzeitgesetz (AtzG) können Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach wie vor einvernehmlich Altersteilzeit bis zum Bezug einer Altersrente vereinbaren. Die Altersteilzeit bietet älteren Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte zu vermindern. Die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit hingegen galt lediglich befristet bis zum 31. Dezember 2009. Förderleistungen für den Arbeitgeber können daher für die Zeit ab 1. Januar 2010 nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeit vor diesem Zeitpunkt begonnen hat. Die Vereinbarung von Altersteilzeit ohne die Förderung der Bundesagentur für Arbeit ist weiterhin möglich.

Rente wird nach § 237 SGB VI nicht nur nach einjähriger Arbeitslosigkeit, sondern auch nach 24-monatiger Altersteil-

zeitarbeit im Sinne des AtzG gewährt. Die für diese Frührente maßgebliche Altersgrenze wurde von 60 auf 65 Jahre angehoben. Den Antragstellern bleibt es unbenommen, diese Rente vor dem Erreichen ihrer Altersgrenze in Anspruch zu nehmen. Sie müssen dann aber Renteneinbußen hinnehmen. Diese Minderung kann gemäß § 187a SGB VI 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 Vollendung ihres 55. Lebensjahres ein entsprechender Auskunftsanspruch gegenüber dem Rentenversicherungsträger zu (§ 109 Abs. 1 i.V.m. Abs. 4 SGB VI).

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. Krankengeld, Krankentagegeld einer privaten Krankenversicherung, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld, das jeweils ausschließlich nach der Altersteilzeit bemessen wird, werden durch die Bundesagentur für Arbeit aufgestockt, wenn die Bundesagentur für Arbeit für den Arbeitnehmer Leistungen nach dem AtzG erbracht hat (§ 10 Abs. 2 AtzG). Gemäß § 10 Abs. 1 AtzG richtet sich bei Arbeitslosigkeit des Altersteilzeitbeschäftigten das Arbeitslosengeld grundsätzlich nach dem Entgelt, das der Arbeitslose zu beanspruchen hätte, wenn seine Arbeitszeit nicht wegen Altersteilzeit vermindert wäre. Dies gilt bis zu dem Tag, an dem der Arbeitnehmer erstmals eine Altersrente – auch gemindert – beanspruchen kann.

Voraussetzungen für die Altersteilzeitarbeit

Die Anforderungen ergeben sich aus §§ 2 und 3 AtzG. Der Arbeitnehmer muss 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.

Der Altersteilzeitarbeitnehmer muss seine Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit abgesenkt haben, aber weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des SGB III sein. Bei flexiblen Arbeitszeiten 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 der Arbeitnehmer Anspruch auf die Altersrente hat.

Der Arbeitgeber muss dem Altersteilzeitbeschäftigten das so genannte Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit (das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Arbeitsentgelt) um mindestens 20 Prozent aufstocken und für ihn 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 muss auch 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 kraft einer freiwilligen Betriebsvereinbarung dazu verpflichtet, soll er vor organisatorischen und finanziellen Überforderungen geschützt werden. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AtzG regelt daher, dass diese Verpflichtung nicht mehr als 5 Prozent der Belegschaft umfasst. Anderenfalls müssen die Einkommens- und Rentenversicherungszuschüsse durch eine von der Arbeitgeberschaft 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 das Arbeitsverhältnis auf den Zeitpunkt befristen, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit hat. Wenn die Altersteilzeit im Alter von 57 Jahren begonnen wurde, ist der Arbeitnehmer demnach 63 Jahre alt, wenn sein Arbeitsverhältnis endet. Er kann dann bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen vorzeitig die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit oder

die Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Diese Renten kann er aber jeweils auch als Teilrente beantragen und sie mit weiterer Teilzeitarbeit kombinieren.



15. Teilzeitarbeit – Fragen und Antworten

Warum gibt es das Teilzeit- und Befristungsgesetz?

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge hat das zum 31.12.2000 ausgelaufene Beschäftigungsförderungsgesetz abgelöst. Grundlage des Gesetzes sind Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge, die die Bundesregierung in deutsches Recht umgesetzt hat. Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge erhalten damit eine moderne Rechtsgrundlage.

Was sind die Kernpunkte des Gesetzes?

Kernpunkte sind der gesetzlich verankerte Anspruch auf Teilzeitarbeit und weitere Regelungen zur Förderung der Teilzeitarbeit. Außerdem werden befristete Arbeitsverhältnisse zusammenfassend auf eine gesicherte Rechtsgrundlage gestellt.

Anspruch auf Teilzeit – was bedeutet das?

Einen grundsätzlichen Anspruch auf Teilzeitarbeit haben Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitnehmer müssen ihren Wunsch auf eine geringere Arbeitszeit drei Monate vorher ankündigen. Das Gesetz macht keine Vorgaben, wie die Arbeitszeit verkürzt werden muss. Arbeitnehmer und Arbeitgeber suchen einvernehmlich und gemeinsam nach einer Lösung, die den Interessen beider Vertragspartner gerecht wird. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber den Wunsch auf Teilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen.

Wie wird die Anzahl der vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer ermittelt?

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) werden alle Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) gezählt, die regelmäßig vom Arbeitgeber beschäftigt werden – unabhängig vom Umfang ihrer Arbeitszeit. Bei mitarbeitenden Gesellschaftern, Geschäftsführern oder freien Mitarbeitern kommt es darauf an, ob sie Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts sind. Vorübergehend Beschäftigte werden mitgezählt, wenn sie einen regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer vertreten (keine Doppelzählung).

Steht der Anspruch auf Teilzeitarbeit auch Arbeitnehmern zu, die in kleineren Filialen eines Unternehmens beschäftigt sind?

Grundsätzlich ja, wenn der Arbeitgeber insgesamt (in allen Filialbetrieben zusammengekommen) in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Was sind betriebliche Gründe, die eine Ablehnung des Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber rechtfertigen?

Der Gesetzgeber kann nur einen Rahmen vorgeben. Die Tarifparteien sind ermächtigt, den Rahmen den praktischen Erfordernissen gemäß durch branchenspezifische Lösungen auszufüllen. Zu den betrieblichen Gründen gehören aber eindeutig erhebliche Beeinträchtigungen der Organisation, des Arbeitsablaufes (z.B. Fehlen einer Ersatzkraft), der Sicherheit im Betrieb oder auch unverhältnismäßig hohe Kosten.

Müssen Arbeitnehmer ihren Wunsch begründen und ihren Antrag auf Teilzeitarbeit schriftlich stellen?

Eine Begründung des Wunsches ist nicht notwendig, sie erleichtert dem Arbeitgeber jedoch die Entscheidung. Ebenso ist die Schriftform zu empfehlen, weil der Arbeitnehmer dadurch seinen Antrag nachweisen kann.

Wann muss der Arbeitgeber über einen Antrag auf Teilzeitarbeit entscheiden?

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Teilzeitbeginn schriftlich mitteilen, ob er der Teilzeit zustimmt oder nicht. Unterlässt er dies, verringert sich die Arbeitszeit automatisch, d. h. allein aufgrund des Gesetzes in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang.

Was kann der Arbeitnehmer unternehmen, wenn der Arbeitgeber eine Verringerung seiner Arbeitszeit ablehnt?

Ist der Arbeitnehmer mit der Ablehnung seines Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber nicht einverstanden, kann er vor dem zuständigen Arbeitsgericht klagen. Das Gericht prüft, ob die Ablehnung in diesem Einzelfall zu Recht erfolgt ist. Der Arbeitgeber muss das Vorliegen betrieblicher Gründe für seine Ablehnung beweisen.

Werden die Arbeitgeber durch die Teilzeitregelungen belastet?

Die Teilzeitregelungen belasten die Arbeitgeber nicht, denn flexible Arbeitszeiten sind wirtschaftlich, wie Beispiele von Unternehmen in Deutschland und Europa beweisen. Wer weniger arbeitet oder seine Arbeitszeit verteilt, ist produktiver, effizienter und motivierter. Für Unternehmen bedeutet das

höhere Produktivität, geringere Fehlzeiten und eine geringere Fluktuation.

Können Arbeitnehmer in Elternzeit einen Antrag auf Teilzeitarbeit nach Ende der Elternzeit stellen oder müssen sie erst wieder sechs Monate beim Arbeitgeber tätig sein?

Auch diese Arbeitnehmer können grundsätzlich einen entsprechenden Antrag auf Teilzeitarbeit spätestens drei Monate vor dem Wunschtermin stellen, wenn ihr Arbeitsverhältnis bereits mindestens sechs Monate besteht. Dabei zählt die Elternzeit mit, weil das Arbeitsverhältnis in dieser Zeit fortbesteht.

Die wichtigsten Antworten zu befristeten Arbeitsverträgen auf einen Blick

Welche Regelungen gelten für befristete Arbeitsverträge?

Grundsätzlich muss ein befristeter Arbeitsvertrag durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt sein. Die zulässige Dauer richtet sich nach dem jeweiligen Befristungsgrund. Zum Beispiel darf im Fall einer Vertretung die Befristungsdauer nicht länger sein, als die Abwesenheit des Vertretenen. Im Fall der Saisonarbeit darf sie nicht länger als die entsprechende Saison dauern.

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Befristungsgrund ist nur bei einer Neueinstellung zulässig, also wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zuvor noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 7 AZR 716/09 vom 6.4.2011) liegt eine „Zuvor-Beschäftigung“ nicht vor, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Somit ist die erneute sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages mit demselben Arbeitgeber zulässig, wenn zwischen

dem früheren Arbeitsvertrag und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.

Ein Berufsausbildungsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis. Deshalb kann mit einem ehemaligen Auszubildenden unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Wie lange können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund gelten?

Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund darf die Dauer von zwei Jahren nicht überschreiten. Ein zunächst für eine kürzere Dauer abgeschlossener Arbeitsvertrag kann bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimal verlängert werden. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Gibt es eine gesetzliche Höchstdauer für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Befristungsgrund?

Das TzBfG schreibt für die Dauer der Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit sachlichem Grund – anders als für die Befristung ohne sachlichen Befristungsgrund – keine Höchstdauer vor.

Allerdings kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine sehr lange Gesamtdauer oder eine außergewöhnlich hohe Anzahl aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber trotz des Vorliegens von Sachgründen ausnahmsweise als rechtsmissbräuchlich gewertet werden und damit unwirksam sein.

Ist in neu gegründeten Unternehmen der Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne Sachgrund auch nur bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig?

Existenzgründer können in den ersten vier Jahren des Bestehens des neu gegründeten Unternehmens befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Bis zu dieser Gesamtdauer ist die mehrfache Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

Woran sollten Sie bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages denken?

Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform. Zur Wahrung der Schriftform müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf derselben Urkunde unterschreiben. Die Vereinbarung über die Befristung des Arbeitsverhältnisses in schriftlicher Form muss vor dem Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Aus der schriftlichen Vereinbarung muss sich die Dauer der Befristung zweifelsfrei entnehmen lassen. Anzugeben ist die Terminierung oder der Zweck der Befristung. Fehlt die schriftliche Vereinbarung, gilt der Arbeitsvertrag als unbefristet. Auch die Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. In jedem Fall sind die Unterschriften von Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig. Für die Vereinbarung der anderen Vertragsbedingungen ist die Schriftform nicht zwingend erforderlich. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, dem Arbeitnehmer einen schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Dieser Nachweis wird bei Arbeitsverträgen über Aushilfstätigkeiten bis zu einem Monat nicht benötigt.

Haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer auch Anspruch auf Weihnachts- oder Urlaubsgeld?

Befristet beschäftigte Arbeitnehmer dürfen nicht schlechter behandelt werden als andere Arbeitnehmer. Die Ausnahme: sachliche Gründe liegen vor. Auf Arbeitsentgelt oder andere teilbare geldwerte Leistungen, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt werden, haben befristet beschäftigte Arbeitnehmer mindestens in dem Umfang einen Anspruch, der dem Anteil ihrer Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht.

Was ist mit älteren Arbeitnehmern?

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



16. Teilzeit- und Befristungs- gesetz (TzBfG)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), in Kraft getreten am 1. Januar 2001, zuletzt geändert durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854)

Dieses Gesetz dient der Umsetzung

- der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9)
- der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43)

Erster Abschnitt. Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

Ziel des Gesetzes ist, Teilzeitarbeit zu fördern, die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern.

§ 2 Begriff des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers

(1) Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, dessen regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Ist eine regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht vereinbart, so ist ein Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Arbeitszeit im Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäfti-

gungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses und der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

(2) Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.

§ 3 Begriff des befristet beschäftigten Arbeitnehmers

(1) Befristet beschäftigt ist ein Arbeitnehmer mit einem auf bestimmte Zeit geschlossenen Arbeitsvertrag. Ein auf bestimmte Zeit geschlossener Arbeitsvertrag (befristeter Arbeitsvertrag) liegt vor, wenn seine Dauer kalendermäßig bestimmt ist (kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag) oder sich aus Art, Zweck oder Beschaffenheit der Arbeitsleistung ergibt (zweckbefristeter Arbeitsvertrag).

(2) Vergleichbar ist ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes mit der gleichen oder einer ähnlichen Tätigkeit. Gibt es im Betrieb keinen vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer, so ist der vergleichbare unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer auf Grund des anwendbaren Tarifvertrages zu bestimmen; in allen anderen Fällen ist darauf abzustellen, wer im jeweiligen Wirtschaftszweig üblicherweise als vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist.

§ 4 Verbot der Diskriminierung

(1) Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

(2) Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem befristet beschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung, die für einen bestimmten Bemessungszeitraum gewährt wird, mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Beschäftigungsdauer am Bemessungszeitraum entspricht. Sind bestimmte Beschäftigungsbedingungen von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen abhängig, so sind für befristet beschäftigte Arbeitnehmer dieselben Zeiten zu berücksichtigen wie für unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer, es sei denn, dass eine unterschiedliche Berücksichtigung aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

§ 5 Benachteiligungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.

Zweiter Abschnitt. Teilzeitarbeit

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

(2) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen.

(3) Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene oder geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt. Der Arbeitnehmervertretung sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; § 92 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 8 Verringerung der Arbeitszeit

(1) Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird.

(2) Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und den Umfang der Verringerung spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

(3) Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen.

(4) Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein betrieblicher Grund liegt insbesondere vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Ablehnungsgründe können durch Tarifvertrag festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Ablehnungsgründe vereinbaren.

(5) Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht nach Absatz 3 Satz 1 über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschtem Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang. Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit kein Einvernehmen nach Absatz 3 Satz 2 erzielt und

hat der Arbeitgeber nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Arbeitszeitverringerung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit schriftlich abgelehnt, gilt die Verteilung der Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers als festgelegt. Der Arbeitgeber kann die nach Satz 3 oder Absatz 3 Satz 2 festgelegte Verteilung der Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

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

(7) Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9 Verlängerung der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 10 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 11 Kündigungsverbot

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

§ 12 Arbeit auf Abruf

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht. Im Gel-

tungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeit auf Abruf vereinbaren.

§ 13 Arbeitsplatzteilung

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass mehrere Arbeitnehmer sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen (Arbeitsplatzteilung). Ist einer dieser Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindert, sind die anderen Arbeitnehmer zur Vertretung verpflichtet, wenn sie der Vertretung im Einzelfall zugestimmt haben. Eine Pflicht zur Vertretung besteht auch, wenn der Arbeitsvertrag bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe eine Vertretung vorsieht und diese im Einzelfall zumutbar ist.

(2) Scheidet ein Arbeitnehmer aus der Arbeitsplatzteilung aus, so ist die darauf gestützte Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines anderen in die Arbeitsplatzteilung einbezogenen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber unwirksam. Das Recht zur Änderungskündigung aus diesem Anlass und zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

(3) Die Absätze 1 und 2 sind entsprechend anzuwenden, wenn sich Gruppen von Arbeitnehmern auf bestimmten Arbeitsplätzen in festgelegten Zeitabschnitten abwechseln, ohne dass eine Arbeitsplatzteilung im Sinne des Absatzes 1 vorliegt.

(4) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 3 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung der Arbeitnehmer enthält. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen über die Arbeitsplatzteilung vereinbaren.

Dritter Abschnitt. Befristete Arbeitsverträge

§ 14 Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalender-

mäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat¹. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(2a) In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist. Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Abs. 2 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.

(3) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zu einer Dauer von fünf Jahren zulässig, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des 138 Absatz 1 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

¹ Hinweis: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 7 AZR 716/09 vom 6.4.2011) ist eine erneute sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages mit demselben Arbeitgeber zulässig, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei Jahre liegen.

gewesen ist, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.

(2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.

(3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

(4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.

(5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 16 Folgen unwirksamer Befristung

Ist die Befristung rechtsunwirksam, so gilt der befristete Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen; er kann vom Arbeitgeber frühestens zum vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden, sofern nicht nach § 15 Abs. 3 die ordentliche Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt möglich ist. Ist die Befristung nur wegen des Mangels der Schriftform unwirksam, kann der Arbeitsvertrag auch vor dem vereinbarten Ende ordentlich gekündigt werden.

§ 17 Anrufung des Arbeitsgerichts

Will der Arbeitnehmer geltend machen, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung nicht beendet ist. Die §§ 5 bis 7 des Kündigungsschutzgesetzes gelten entsprechend. Wird das Arbeitsverhältnis nach dem vereinbarten Ende fortgesetzt, so beginnt die Frist nach Satz 1 mit dem Zugang der schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung beendet sei.

§ 18 Information über unbefristete Arbeitsplätze

Der Arbeitgeber hat die befristet beschäftigten Arbeitnehmer über entsprechende unbefristete Arbeitsplätze zu informieren, die besetzt werden sollen. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, den Arbeitnehmern zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen.

§ 19 Aus- und Weiterbildung

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch befristet beschäftigte Arbeitnehmer an angemessenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

§ 20 Information der Arbeitnehmervertretung

Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmervertretung über die Anzahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer und ihren Anteil an der Gesamtbelegschaft des Betriebes und des Unternehmens zu informieren.

§ 21 Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

Vierter Abschnitt. Gemeinsame Vorschriften

§ 22 Abweichende Vereinbarungen

(1) Außer in den Fällen des § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 kann von den Vorschriften dieses Gesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

(2) Enthält ein Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst Bestimmungen im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 3 und 4, § 12 Abs. 3, § 13 Abs. 4, § 14 Abs. 2 Satz 3 und 4 oder § 15 Abs. 3, so gelten diese Bestimmungen auch zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern außerhalb des öffentlichen Dienstes,

wenn die Anwendung der für den öffentlichen Dienst geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen ihnen vereinbart ist und die Arbeitgeber die Kosten des Betriebes überwiegend mit Zuwendungen im Sinne des Haushaltsrechts decken.

§ 23 Besondere gesetzliche Regelungen

Besondere Regelungen über Teilzeitarbeit und über die Befristung von Arbeitsverträgen nach anderen gesetzlichen Vorschriften bleiben unberührt.

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung/Ehrenamt: **030 221 911 002**

Arbeitsmarktpolitik und -förderung: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für behinderte Menschen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: **030 221 911 008**

Informationen zum Bildungspaket: **030 221 911 009**

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Fax: 030 221 911 017

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de



Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Januar 2014

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.:	A 263
Telefon:	03018 272272 1
Telefax:	03018 10 272272 1
Schriftlich:	Publikationsversand der Bundesregierung Postfach 48 10 09 18132 Rostock
E-Mail:	publikationen@bundesregierung.de
Internet:	http://www.bmas.de

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Fax: 030 211 911 017

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: Baumann Druck, Kulmbach

Fotos: www.istockphoto.com

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.