



Teilzeitbeschäftigung

1. Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt ist ein Arbeitnehmer, wenn seine auf Dauer vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte. Zu den Teilzeitbeschäftigten gehören auch geringfügig Beschäftigte, für die einige Sonderregelungen gelten (s. unter 3.). Auf die Teilzeitarbeit sind grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis, da sich die beiden Beschäftigungsverhältnisse nur durch die Dauer der Arbeitszeit unterscheiden. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf nicht wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Leistungen

Teilzeitbeschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf dieselben Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Fällt infolge eines Feiertags die Arbeit aus, ist Feiertagsvergütung zu zahlen; ausgefallene Arbeitszeit ist weder vor- noch nachzuarbeiten. Im Falle einer Erkrankung ist Vergütung nach dem Entgeltausfallprinzip zu zahlen.

Urlaub / Kündigung

Alle Teilzeitarbeitnehmer, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitarbeitskräfte. Arbeitet ein Teilzeitbeschäftigter an genauso vielen Arbeitstagen wie eine Vollzeitkraft, umfasst der Urlaub gleich viele Tage. Bei Teilzeitkräften, die nicht an jedem Arbeitstag / Woche arbeiten, sind zur Ermittlung der Urlaubsdauer die Arbeitstage rechnerisch in Beziehung zum Vollzeitarbeitsverhältnis zu setzen.

Berechnungsbeispiel:

20 Urlaubstage für Vollzeitkräfte, Vollzeit 5 Tage, Teilzeit 2 Tage =>

20 Arbeitstage: $5 \text{ Tage} \times 2 \text{ Tage} = 8 \text{ Urlaubstage}$, bezogen auf die Arbeitstage der Teilzeitkraft.

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

Da der Mindestlohn unabhängig von der Arbeitszeit und dem Umfang gewährt wird, fallen Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, sog. Minijobber, auch unter die Mindestlohnregelung. Weiterführende Informationen zum Thema Mindestlohn finden Sie auf der Internetseite des [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#).

2. Anspruch auf Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Dies legt das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) fest. Arbeitnehmer haben aber nur dann einen Anspruch auf Verringerung der Wochenarbeitszeit, wenn der Arbeitgeber - unabhängig von der Zahl der Auszubildenden - in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte nicht nur anteilig, sondern voll gezählt. Das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit gilt auch für geringfügig Beschäftigte sowie für Mitarbeiter in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Das TzBfG enthält folgende Vorgaben:

Das Arbeitsverhältnis muss seit mehr als sechs Monaten vor erstmaliger Inanspruchnahme der Verringerung der Arbeitszeit bestehen.

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

Der Arbeitgeber soll den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitnehmer mit dem Ziel erörtern, zu einer Einigung zu gelangen.

Der Arbeitgeber muss dieser Verringerung der Arbeitszeit und der Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers zustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ein solcher betrieblicher Grund liegt insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht.

Die Messlatte für betriebliche Gründe wird damit sehr hoch gehängt, denn es reicht nicht aus, dass Kosten entstehen; vielmehr müssen diese „unverhältnismäßig“ sein. Oder aber der betriebliche Ablauf muss „wesentlich“ beeinträchtigt werden. Die Frage, ob diese Voraussetzung erfüllt ist, ist eine Einzelfallentscheidung, was eine große Rechtsunsicherheit für die Unternehmen bedeutet: Sie können häufig zunächst nicht wissen, ob ihre Ablehnung eines Teilzeitwunsches ggf. vor Gericht Bestand hat. Macht der Arbeitgeber geltend, dass ein Fachkräftemangel einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht, muss er ggf. im arbeitsgerichtlichen Verfahren nachweisen, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

Die Ablehnungsgründe können in Tarifverträgen noch detaillierter festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines derartigen Tarifvertrages können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung dieser Regelungen zu den Ablehnungsgründen vereinbaren.

Die Verringerung der Arbeitszeit tritt zunächst nicht in Kraft, wenn der Arbeitgeber die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit und/oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit bis spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Veränderung schriftlich ablehnt. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht.

Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Termin **schriftlich** ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend des Wunsches des Arbeitnehmers als festgelegt; entsprechendes gilt für die Verteilung der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber kann die - im Rahmen einer Arbeitszeitreduzierung - vereinbarte **Verteilung** der Arbeitszeit (nicht die Dauer der Arbeitszeit) wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher ankündigt.

Der Arbeitnehmer kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangen. Das gilt sowohl für den Fall, dass der Arbeitgeber dem erstmaligen Wunsch entsprochen hat, als auch, wenn das Unternehmen den vorhergehenden Antrag berechtigt abgelehnt hat.

Falls ein Unternehmen einen Arbeitsplatz ausschreibt, so muss es ihn auch als Teilzeitarbeitsplatz ausschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Das Gesetz enthält auch eine Regelung für den Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern will. In einem solchen Fall müssen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung geeigneter Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt werden. Dieser Vorrang gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen. Sonderregeln gelten für die sog. Elternteilzeit. Informationen hierzu finden Sie in unserem [Merkblatt Mutterschutz und Elternzeit](#).

3. „Brückenteilzeit“

Arbeitnehmern wird ermöglicht, ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre zu reduzieren und nach Ablauf dieser Zeit in die reguläre Beschäftigung zurückzukehren. Der Anspruch ist nicht an einen bestimmten Grund geknüpft. Voraussetzung ist allerdings, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Die Teilzeit ist spätestens drei Monate vor Beginn in Textform zu beantragen. Zudem muss sich der Arbeitnehmer im Voraus zeitlich festlegen: Während der Brückenteilzeit ist keine weitere Verringerung, Erhöhung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit möglich.

Der Arbeitgeber kann den Antrag des Arbeitnehmers nach Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe 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.

Kleine Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten sind von der neuen Brückenteilzeitregelung ausgenommen. Für Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 45, aber nicht mehr als 200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, wird eine Zumutbarkeitsregelung eingeführt. Der Arbeitgeber kann einen Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn er bereits einer oder einem pro angefangen 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Brückenteilzeit gewährt hat.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Veränderungswunsch der Arbeitszeit mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu erörtern. Auf Wunsch der Beschäftigten kann der Personal- oder Betriebsrat hinzugezogen werden.

Bei Beschäftigten, die bisher unbefristet in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen, muss der Arbeitgeber künftig beweisen, dass er keinen entsprechenden freien Arbeitsplatz hat oder dass die oder der Teilzeitbeschäftigte nicht gleich geeignet ist wie andere Bewerber

4. Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

- **Geringfügige Beschäftigung bis 450 € (sog. Minijobs)**

Geringfügige Beschäftigung kann in der Form der sog. Zeitgeringfügigkeit (s. dazu unten) oder in der Form der sog. Entgeltgeringfügigkeit vorkommen. Im Falle der wesentlich häufiger vorkommenden Entgeltgeringfügigkeit dürfen Arbeitnehmer nicht mehr als 450,- € monatlich bzw. 5.400,- € jährlich verdienen.

Bei einer geringfügigen Beschäftigung müssen die Arbeitgeber pauschale Beiträge/Steuern an die sog. Minijobzentrale abführen

Der Arbeitgeber hat Rentenversicherungsabgaben in Höhe von 15 % zu leisten. Er muss pauschal 13 % des Arbeitsentgelts für die gesetzliche Krankenversicherung des geringfügig Beschäftigten sowie eine 2 %-ige Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag) abführen, zusammen also 30 %. Hinzu treten ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung. Der einheitliche Pauschalsteuersatz von 2 % ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

Zuständig für den Einzug aller pauschalen Abgaben ist die

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See („Minijobzentrale“)
Hauptverwaltung Pieperstr. 14-28
44789 Bochum
<http://www.minijob-zentrale.de>

Die Minijobzentrale verteilt die eingezogenen Beträge auf die verschiedenen Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Finanzbehörden und Kirchen.

Neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung darf eine geringfügige Nebenbeschäftigung (nicht beim gleichen Arbeitgeber!) ausgeübt werden, ohne dass eine Zusammenrechnung der Tätigkeiten erfolgt. Eine Addition der Tätigkeiten für die Sozialversicherung fängt erst bei der zweiten geringfügigen Nebenbeschäftigung an mit der Folge einer Sozialversicherungspflicht zu den üblichen Beitragssätzen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen ihre Versicherungsbeiträge, der Arbeitgeber führt die Beträge an die Sozialversicherungsträger ab. Dies gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ein Einkommen von zusammen mehr als 450,00 € erzielt. Der Arbeitgeber hat insoweit ein Fragerecht; sinnvoll ist es, sich von einem Minijobber seine Angaben zu etwaigen weiteren Beschäftigungen schriftlich bestätigen zu lassen, z.B. in einem Personalfragebogen oder im Arbeitsvertrag. Bei der Berechnung des Lohnes ist zu beachten, dass bei Tarifbindung der tariflich geschuldete Betrag zugrunde zu legen ist, auch wenn (widerrechtlich) tatsächlich ein geringerer Lohn vereinbart worden sein sollte. Außerdem sind gegebenenfalls Urlaubs- und Weihnachtsgeld (verteilt auf die einzelnen Monate) einzubeziehen. Personen, die nach dem 1. Januar 2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis aufnehmen bzw. aufgenommen haben, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der **gesetzlichen Rentenversicherung**. Da der Arbeitgeber für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bereits den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % des Arbeitsentgelts zahlt, ist von den Arbeitnehmern nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz auszugleichen. Das sind derzeit 3,6 % Eigenanteil für den Minijobber.

Alternativ zur vollen Rentenversicherungspflicht können sich Minijobber von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen. Hierfür muss der Beschäftigte dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass er die Befreiung von der Versicherungspflicht wünscht und der Arbeitgeber die Minijobzentrale innerhalb von sechs Wochen darüber informieren. Detaillierte Informationen zu dem Verfahren finden Sie unter www.minijob-zentrale.de. Dann entfällt der Eigenanteil des Minijobbers, nur der Arbeitgeber zahlt den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Hierdurch verlieren Minijobber, die nicht anderweitig der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung unterliegen, die Ansprüche auf einen Großteil der Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Wer sich hingegen nicht befreien lässt, erwirbt durch die Beschäftigung vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Die Rentenversicherungsträger berücksichtigen diese Zeiten in vollem Umfang

bei den erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung.

Bereits vor dem 1. Januar 2013 bestehende Beschäftigungsverhältnisse

Vor dem 01.01.2013 waren Minijobber grundsätzlich versicherungsfrei, konnten darauf aber verzichten; die Verdienstgrenze lag bei 400,- €. Minijobber, die in ihrem Minijob vor dem 1. Januar 2013 versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben aber jederzeit die Möglichkeit, durch Beitragsaufstockung auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten.

Hebt der Arbeitgeber allerdings das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als 400,- Euro und weniger als 450,01 Euro an, gelten für die alte Beschäftigung die neuen Regelungen. Dann tritt auch bei dem bisher versicherungsfreien Minijob Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein. Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen.

Wichtig für Arbeitgeber

Auf der Internetseite www.minijob-zentrale.de finden Sie weitere Informationen zu diesem Thema.

Zeitgeringfügigkeit (kurzfristige Beschäftigung), § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV:

Hierunter fallen Tätigkeiten von bis zu drei Monaten bzw. 70 Tage in einem Kalenderjahr. Es muss sich hierbei um von vornherein befristete Tätigkeiten handeln, die nicht regelmäßig sein dürfen (z.B. Saisonarbeit, Urlaubsvertretung, Inventurhelfer). Auch diese Tätigkeiten sind dem Sozialversicherungsträger zu melden.

Sie sind sozialversicherungsfrei, aber steuerpflichtig (Lohnsteuerkarte oder pauschale Lohnsteuer von 25 %). Zu entrichten sind an die Minijobzentrale ggf. die U-1-Umlage, die U-2-Umlage sowie eine Insolvenzgeldumlage und ein Beitrag an den Träger der jeweiligen gesetzlichen Unfallversicherung

- **Einkommensgleitzone von über 450,01 € bis 850 €**

Beschäftigungsverhältnisse zwischen 450,01 € und 850,00 € bilden seit dem 01.01.2013 eine Einkommensgleitzone. Oberhalb von Arbeitsentgelten von 450,00 € besteht danach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Bei Überschreitung des Grenzwertes von 450,00 € springt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sofort auf den vollen Beitrag. Der Arbeitnehmer hat in der Einkommensgleitzone den gesamten Schutz aller Sozialversicherungszweige. Dennoch sind die Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer bei geringem Lohn relativ niedrig und steigen mit zunehmendem Verdienst an: Der Arbeitnehmerbeitrag wird bei 450,01 € aus rund 4 % des Arbeitseinkommens errechnet und steigt linear auf den vollen Beitrag bei 850,00 €. Der Arbeitnehmer hat auch in der Einkommensgleitzone die Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung seiner Rentenversicherungsbeiträge zur Verbesserung seiner Rentenanwartschaft. Die Errechnung des Arbeitnehmerbeitrags zur Sozialversicherung erschließt sich mittels einer Formel nur mit erheblichen Schwierigkeiten. Für die Berechnung gibt es verschiedenste Softwaremodelle, auch der Krankenkassen, z.B. unter www.gleitzone.rechner.de

Als Einzugsstelle wird die Krankenkasse des Arbeitnehmers tätig; die Steuern sind vom Arbeitgeber an das zuständige Finanzamt abzuführen. Die Besteuerung erfolgt in dem Einkommensbereich ab 450,01 € individuell, eine Pauschalierung ist nicht möglich. Wenn der Arbeitnehmer jedoch keine weiteren Einkünfte erzielt, bleibt er bei einer Einzelveranlagung bis zu dem steuerlichen Existenzminimum steuerfrei.

Hinweis: Je nach Einkommen kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Beschäftigung in der Gleitzone finanziell günstiger sein, als eine geringfügige Beschäftigung.

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

Stand: Januar 2019

Mitgliedsunternehmen der IHK Köln und solchen Personen, die in der Region Köln die Gründung eines Unternehmens planen, gibt weitere Informationen:

Ihre Ansprechpartnerin:

Susanne Wollenweber

Tel. +49 221 1640-3100

Fax +49 221 1640-3190

E-Mail: susanne.wollenweber@koeln.ihk.de

Industrie- und Handelskammer zu Köln

Unter Sachsenhausen 10–26

50667 Köln

www.ihk-koeln.de

Bitte bewerten Sie das von Ihnen genutzte IHK-Merkblatt - [hier geht's zum kurzen Online-Fragebogen.](#)

Vielen Dank für Ihr Feedback!