

Teilzeitbeschäftigung und geringfügig Beschäftigte (450,00 Euro-Jobs) Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (sog. Saisonbeschäftigte)

■ 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. 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 mindestens 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 grundsätzlich Feiertagsvergütung zu zahlen; ausgefallene Arbeitszeit ist weder vor- noch nachzuarbeiten. Krankenvergütung ist nach dem Entgeltausfallprinzip zu zahlen. Mehrarbeits-/Überstundenzuschläge sind bei Überschreitung der individuellen Arbeitszeit des Teilzeitbeschäftigten, die aber unter der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit bleibt, nicht zu zahlen.

Urlaub/Kündigung

Alle Teilzeitarbeitnehmer, einschließlich der geringfügig Beschäftigten, haben Anspruch auf Jahresurlaub wie Vollzeitbeschäftigte. 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.

Beispiel:

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

Bei den Kündigungsfristen wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenziert.

■ 2. Anspruch auf Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer kann seit dem 01.01.2001 grundsätzlich verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. 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. Bei einem Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll der Mitarbeiter auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage in der Woche angeben. Die folgenden Rahmenbedingungen müssen dabei berücksichtigt werden:

- 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 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. Daraus folgt eine große Rechtsunsicherheit für die Unternehmen. Denn sie können häufig zunächst nicht wissen, ob ihre Ablehnung eines Teilzeitwunsches vor Gericht Bestand haben kann. Den Hinweis auf einen in vielen Re-

gionen und Branchen bestehenden Fachkräftemangel will der Gesetzgeber nur unter engen Voraussetzungen gelten lassen. Das Unternehmen soll dazu im Zweifelsfall nachweisen müssen, dass eine zusätzliche Arbeitskraft mit dem entsprechenden Berufsbild auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht.

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 mit Hinweis auf betriebliche Gründe ablehnt**. Im Fall einer solchen Ablehnung bleibt dem Arbeitnehmer dann der Gang zum Arbeitsgericht.

Lehnt der Arbeitgeber die gewünschte Arbeitszeitreduzierung nicht binnen eines Monats vor dem gewünschten Termin schriftlich ab, gilt die Arbeitszeitreduzierung entsprechend des Wunsches des Arbeitnehmers als festgelegt.

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

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

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

Zudem hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Das gilt nur dann nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

Das Gesetz enthält auch eine Regelung für den umgekehrten Fall, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verlängern will. In einem solchen Fall müssen Teilzeitbeschäftigte bei der Besetzung geeigneter Arbeitsplätze mit höherer Arbeitszeit in Zukunft vorrangig berücksichtigt werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie die gleiche Eignung wie andere Bewerber aufweisen. Dieser Vorrang gilt nicht, wenn dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer dem entgegenstehen.

■ 3. Sonderformen der Teilzeitbeschäftigung

Geringfügig Beschäftigung bis 450 EUR (sog. Minijobs)

Im Rahmen des „Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ sind zum 1. Januar 2013 folgende Änderungen in Kraft getreten:

- Die Verdienstgrenze ist für geringfügig entlohnte Beschäftigten (Geringfügigkeitsgrenze) um 50 angehoben worden.
- Personen, die nach dem 1. Januar 2013 ein geringfügig entlohntes Beschäftigungsverhältnis eingehen, unterliegen nun grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Welche Abgabenbelastungen sich für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben, zeigt die nachstehende Übersicht:

| Arbeitsentgelt | Arbeitnehmer | Arbeitgeber |
|--|---|--|
| bis zu monatlich 450 EUR | 3,9 % Rentenversicherung (Freistellung möglich) | 30 % pauschale Abgaben: 15 % Rentenversicherung 13 % Krankenversicherung 2 % Pauschalsteuer |
| bis zu monatlich 450 EUR bei Beschäftigung in privaten Haushalten | 13,9 % Rentenversicherung (Freistellung möglich) | 12 % pauschale Abgaben: 5 % Rentenversicherung 5 % Krankenversicherung 2 % Pauschalsteuer |
| von monatlich 450,01 EUR bis 850 EUR | Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitnehmeranteil) von ca. 4 % auf ca. 21 % ansteigend individuelle Besteuerung | Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeberanteil) ca. 21 % |
| Umlage U1 (Krankheit) | - | 1,00 % |
| Umlage U2 (Schwangerschaft und Mutterschutz) | - | 0,30 % |

Für Minijobber, die ihr Beschäftigungsverhältnis vor dem 1. Januar 2013 eingegangen sind, gilt Folgendes:

Minijobber, die bisher versicherungsfrei in der Rentenversicherung waren, bleiben es auch weiterhin. Sie haben jedoch die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit durch Beitragsaufstockung in der Rentenversicherung zu verzichten.

Falls der Arbeitgeber nach dem 31. Dezember 2012 das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf einen Betrag von mehr als 400 Euro und weniger als 450,01 Euro erhöht, gilt für die alte Beschäftigung das neue Recht. Dann tritt Versicherungspflicht in der Rentenversicherung ein, es sei denn, der Beschäftigte ist Bezieher einer Vollrente wegen Alters oder Pensionär. Der geringfügig entlohnte Beschäftigte kann sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Wurden hingegen in der Beschäftigung bereits vor dem 1. Januar 2013 Rentenversicherungsbeiträge aufgestockt, bleibt der Minijobber weiterhin versicherungspflichtig und kann sich nicht befreien lassen.

Für Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. Januar 2013 eine Tätigkeit mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von über 400 Euro bis 450 Euro ausüben, verbleibt es bei der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung nach der bisherigen Gleitzone-Regelung. Diese Bestandsschutzregelung gilt für eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2014.

Im Einzelnen sind folgende Regelungen vorgesehen:

Geringfügig Beschäftigte

(§ 40a Abs. 2 EStG, § 8 Abs.1 Nr. 1 SGB IV)

- Die Geringfügigkeit wird für die Lohnsteuer und Sozialversicherung identisch definiert. Sie liegt vor, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird. Die wöchentliche Arbeitszeit ist dafür unerheblich. Die Verdienstgrenze ist für geringfügig entlohnte Beschäftigungen von 400 EUR auf 450 EUR angehoben worden. Für Beschäftigte in der Gleitzone (Midijobber) ist die Verdienstgrenze um den gleichen Betrag gestiegen. Die Gleitzone bewegt sich ab 2013 zwischen 450,01 EUR und 850,00 Euro. Eine Jahresdurchschnittsberechnung ist möglich und ein unvorhergesehenes Überschreiten der Entgeltgrenzen in maximal zwei Monaten ist unschädlich. Ferner wird der Anspruch auf tatsächlich nicht gewährte Einmalzahlungen („Phantomlohn“) nicht mehr als sv-pflichtiges Entgelt angesehen, unverändert jedoch z.B. nicht gezahlter laufender Tariflohn.
- Der Arbeitgeber entrichtet pauschale Beiträge zur Rentenversicherung (15%) und Krankenversicherung (13%) sowie eine Pauschalsteuer (2%), mit der die Lohn- und Kirchensteuer sowie der Solidaritätszuschlag abgedeckt sind. Eine Individualbesteuerung ist nach wie vor möglich. Der Arbeitnehmer ist nunmehr verpflichtet, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung bis zu einer Höhe von 18,9 % aufzustocken. Er zahlt einen Pauschalbeitrag von 3,9 % zur Renten-

versicherung. Er kann sich jedoch auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen.

- Keine Zusammenrechnung von Arbeitsentgelten findet statt bei einer sv-pflichtigen (Haupt-)Tätigkeit mit einer geringfügigen Dauerbeschäftigung (auch in Privathaushalten) oder einer kurzfristigen Beschäftigung i. S. d. § 40a Abs. 1 EStG, § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Dies gilt auch für die Entgelte aus einer geringfügig entlohnten und einer kurzfristigen Beschäftigung. Werden mehrere geringfügige Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Tätigkeit ausgeübt, bleibt die zuerst aufgenommene Nebentätigkeit anrechnungsfrei. Im Übrigen sind die Entgelte zusammenzurechnen. Wird die Geringfügigkeitsgrenze durch die Zusammenrechnung überschritten, tritt die Sozialversicherungspflicht erst ein, wenn die Einzugsstelle oder der Rentenversicherungsträger (insbesondere im Rahmen einer Betriebsprüfung) dem Arbeitgeber die Entscheidung über die Versicherungspflicht bekannt gegeben hat (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Dadurch sollen Arbeitgeber vor Beitragsnachforderungen geschützt werden.
- Hat der Arbeitgeber für geringfügig Beschäftigte (z. B. wegen Verzichts auf die SV-Freiheit) keine pauschalen SV-Beiträge zu leisten, kann er die Lohnsteuer mit 20 % pauschal erheben (§ 40a Abs. 2a EStG). Hinzu kommen Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag.
- Übersteigt das monatliche Arbeitsentgelt (ggf. wegen Zusammenrechnung) die Geringfügigkeitsgrenze von regelmäßig 450 EUR, dann gibt es (nur) für die SV-Beiträge des Arbeitnehmers folgende Besonderheit: Es besteht Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Auf Entgelte zwischen 450,01 bis regelmäßig 850 (so genannte Einkommens-Gleitzone), hat der Arbeitnehmer jedoch nur zwischen 4 % und den vollen ca. 21 % SV-Beiträge zu leisten. Für den Arbeitgeber gilt sofort der volle Satz, und die Lohnversteuerung ist individuell vorzunehmen.
- Pauschal versteuerter Arbeitslohn sowie die Pauschalsteuer bleiben bei der Einkommensteuerveranlagung außer Ansatz.
- Die Regelung über die Einkommens-Gleitzone gilt nicht für Auszubildende oder Praktikanten.
- Geringfügig Beschäftigte können in der Kranken- und der Pflegeversicherung familienversichert werden, wenn das Gesamteinkommen 450 EUR nicht übersteigt.

Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten

(§ 40a Abs. 2 EStG, § 8a SGB IV)

- Es handelt sich um Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die durch einen privaten Haushalt begründet sind und die sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt werden.
- Abweichend von den Regelungen für geringfügig Dauerbeschäftigte i. S. d. § 8 Abs. 1 SGB IV beläuft sich

hier der pauschale Betrag an die Rentenversicherung auf 5%, an die Krankenversicherung ebenfalls auf 5% plus Unfallversicherung 1,6%, Pauschalsteuer 2% und Umlagen zur Lohnfortzahlungsversicherung in Höhe von 0,67%, d.h. Minijobber in Privathaushalt verursachen für die privaten Arbeitgeber eine Gesamtbelastung von 14,27%. Der Arbeitnehmer ist nunmehr verpflichtet, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung bis zu einer Höhe von 18,9% aufzustocken. Er zahlt einen Pauschalbeitrag von 13,9% zur Rentenversicherung. Er kann sich jedoch auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen.

Abführung der Abgaben

- Die pauschalen SV-Beiträge und die Pauschalsteuer i. H. v. 2% sind bei der Bundesknappschaft anzumelden und dorthin abzuführen. Dies gilt auch für die Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG). Die pauschale Lohnsteuer i. H. v. 20% (s. o.) bzw. - für kurzfristig Beschäftigte - i. H. v. 25% zuzüglich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag gehen an das Betriebsstättenfinanzamt.
- Für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden die Beiträge zur Sozialversicherung nur noch halbjährlich fällig gestellt (§ 23 Abs. 2a SGB IV). Ferner findet für diese Personengruppe ein vereinfachtes Meldeverfahren durch Haushaltscheck statt (§ 28a Abs. 7 SGB IV): die Bundesknappschaft nimmt den Haushaltscheck entgegen, teilt im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit dem Privathaushalt eine Betriebsnummer zu, berechnet den Beitrag und die Umlagen nach dem LFZG und zieht diese per Lastschriftverfahren ein (§ 28h Abs. 3 Satz 1 SGB IV).

Steuerermäßigung bei haushaltsnahen Beschäftigungsverhältnissen und Inanspruchnahme derartiger Dienstleistungen

- Haushaltsdienstleistungen werden dadurch gefördert, dass der Steuerpflichtige, der solche Leistungen in Anspruch nimmt, seine Einkommensteuer im Rahmen der Veranlagung je nach Fallgruppe in unterschiedlicher Höhe auf Antrag reduzieren kann, § 35a EStG.
- Bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in seinem Haushalt (§ 8a SGB IV) kann der Arbeitgeber 20% seiner Aufwendungen (soweit es nicht Werbungskosten, Betriebsausgaben oder außergewöhnliche Belastungen sind), höchstens 510 EUR pro Jahr von der Steuerschuld abziehen.
- Für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in privaten Haushalten können 20% der Kosten, höchstens jedoch 4.000 EUR jährlich geltend gemacht werden.
- Stellt der Haushaltsvorstand nicht selbst eine Haushaltshilfe ein, sondern kauft er solche Dienstleistungen

(z. B. von einer Agentur) ein, dann beläuft sich die Abzugsgrenze auf 20% seiner Aufwendungen, höchstens 4.000 EUR jährlich.

- Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen für einen Steuerabzug nicht vorgelegen haben, verringern sich die vorgenannten Höchstbeträge um ein Zwölftel.
- Die Aufwendungen können in Höhe des vierfachen Abzugsbetrages als Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte eingetragen werden (§ 39a Abs. 1 Nr. 5c EStG).
- Leben zwei Alleinstehende in einem Haushalt zusammen, können sie die vorgenannten Höchstbeträge insgesamt nur einmal in Anspruch nehmen und ggf. (auch je anteilig) einen Freibetrag eintragen lassen.

Kurzfristig Beschäftigte

Für die Sozialversicherung wird die monatliche Entgeltgrenze auf 450 EUR angehoben. Bei der maximalen Beschäftigungsdauer von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen wird nicht mehr auf das Zeitjahr, sondern auf das Kalenderjahr abgestellt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Befristete Sonderregelung vom 01.01.2015 bis 31.12.2018: Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres ist auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt

Bei der Lohnsteuer ergibt sich keine Änderung. D. h., für eine kurzfristig Beschäftigung kann der Arbeitgeber nach § 40a Abs. 1 EStG die Lohnsteuer pauschal mit 25% v. H. des Arbeitsentgelts zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer erheben, wenn

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber nur gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Beschäftigung nicht mehr als 18 zusammenhängende Arbeitstage - ohne arbeitsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage, Krankheits- und Urlaubstage - andauert,
- der durchschnittliche Stundenlohn nicht mehr als 12 EUR beträgt und
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 62 EUR durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (Ausnahme: unvorhersehbarer Bedarf an Arbeitskräften)

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, hat die Lohnsteuer grundsätzlich anhand der Merkmale der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erfolgen.

Für die Richtigkeit aller Angaben können wir trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernehmen.

Ansprechpartner

Industrie und Handelskammer zu Leipzig
Goerdelerring 5 | 04109 Leipzig
Geschäftsbereich Dienstleistungen
Abteilung Unternehmensförderung
Andrea Schäfer
Telefon 0341 1267-1405
Telefax 0341 1267-1420
E-Mail schaefer@leipzig.ihk.de