

Teilzeit – Alles, was Recht ist

Inhaltsverzeichnis

- 1. Arbeitsrecht**
 - Recht auf Teilzeitarbeit - Rückkehr zur Vollzeitarbeit - Kündigungsverbot - Ausschreibung von Teilzeitarbeitsplätzen - Information der Arbeitnehmer - Information des Betriebsrates - Grundsatz der Gleichbehandlung - Aus- und Weiterbildung

- 2. Sonderformen**
 - Arbeit auf Abruf - Arbeitsplatzteilung - Jahresarbeitszeitvertrag - Teilzeitarbeit nach anderen Gesetzen - Teilzeitarbeit während der Elternzeit - Altersteilzeit - Schwerbehinderte Menschen

- 3. Arbeitsverhältnis**
 - Anwendung der arbeitsrechtlichen Gesetze - Teilzeitarbeitsvertrag - Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit - Überstunden - Betriebliche Sozialleistungen - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Umlageverfahren - Urlaub - Entgeltfortzahlung an Feiertagen - Bezahlte Freistellung von der Arbeit - Allgemeiner Kündigungsschutz - Besonderer Kündigungsschutz - Befristete Beschäftigung - Nebentätigkeiten - Tarifvertragliche Regelungen

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

- 5. Sozialversicherungsrecht**
 - Sozialversicherung: Schutz vor sozialen Risiken aufgrund entgeltlicher abhängiger Beschäftigung
 - Flexible Arbeitszeitregelungen

- 6. Geringfügige Beschäftigung**
 - Geringfügige Beschäftigung
 - kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung
 - Mehrere Beschäftigungen
 - Verfahren
 - Besteuerung

- 7. Melde- und Aufzeichnungspflichten sowie Sozialversicherungsausweis**

- 8. Unfallversicherung**
 - Beiträge
 - Versicherungsschutz und Versicherungsfall
 - Leistungen nach Eintritt des Versicherungsfalls

- 9. Krankenversicherung**
 - Versicherungspflicht und Mitgliedschaft
 - Sachleistungen und Krankengeld
 - Mutterschaftsgeld

- 10. Pflegeversicherung**

11. Arbeitslosenversicherung	
Versicherungspflicht	
Leistungsansprüche	
Anwartschaftszeit	
Freizeitintervalle und Arbeitslosengeld	
Kurzarbeitergeld	
12. Rentenversicherung	
Teilzeit und Vorversicherungszeiten	
Teilzeit und Rentenhöhe	
13. Teilrente	
14. Altersteilzeit	
Rechtlicher Hintergrund	
Voraussetzungen und Förderung	
Altersteilzeit und (Teil-)Rente	
15. Elternzeit und Teilzeitarbeit	
16. Teilzeitarbeit – Fragen und Antworten	
Die wichtigsten Antworten zu befristeten Arbeitsverträgen auf einen Blick	
17. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)	

1. Arbeitsrecht

Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit bezwecken vor allem eine Ausweitung der Teilzeitarbeit. 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 8 TzBfG). Diese Regelung erleichtert einen vom Arbeitnehmer gewünschten Wechsel von Vollzeitarbeit zu Teilzeitarbeit und trägt dazu bei, eine ablehnende Haltung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegenüber realisierbaren Teilzeitarbeitswünschen von Arbeitnehmerinnen und 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, Vereinbarkeit mit Sporttraining oder Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Der Teilzeitanspruch fördert die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und er berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensentwürfe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Voraussetzungen des Teilzeitanspruchs

Der Teilzeitanspruch gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits länger als 6 Monate bestanden hat (§ 8 Abs. 1 TzBfG) und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer/innen beschäftigt (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Bei der Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer/innen sind die Auszubildenden oder andere zur Berufsbildung beschäftigte Personen nicht zu berücksichtigen.

Ankündigungsfrist

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung 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

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Dies bedeutet jedoch nicht, dass Arbeitnehmerinnen und 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/innen haben mit den Arbeitnehmerinnen und 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/innen und Arbeitnehmer/innen 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen oder 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/innen 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, andererseits 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/innen und Arbeitnehmer/innen vereinbart werden (§ 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG).

Automatische Verringerung

Wenn Arbeitgeber/innen die vom Arbeitnehmer gewünschte Arbeitszeitverringering 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 Arbeitgeberinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine erneute Arbeitszeitverringering 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 Arbeitnehmerinnen und 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/innen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 9 TzBfG).

Kündigungsverbot

So wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit nicht ohne Rücksicht auf die betrieblichen Belange durchsetzen können, sollen auch Arbeitgeber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen solchen Wechsel nicht ohne Vorliegen entsprechender betrieblicher Erfordernisse aufzwingen können. Deshalb bestimmt das Gesetz, dass ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmer/innen 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 die Arbeitnehmerin oder 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/innen, 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 Informationspflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. So sind Arbeitnehmerinnen und 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/innen, 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 Arbeitnehmerinnen und 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/innen dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen (§ 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mindestens in dem Umfang zu zahlen ist, der dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen entspricht (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG). Die Arbeitsleistung von Teilzeitkräften hat für den Arbeitgeber den gleichen Wert wie die einer Vollzeiterkraft in gleichem Zeitraum. Bei gleichem Stundenlohn erzielen sie aber ein entsprechend der kürzeren Arbeitszeit geringeres Einkommen.

Gleichbehandlung bedeutet nicht, dass Vollzeiterkräfte 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 Vollzeiterbeschäftigten gewährt werden (z.B. Jubiläumsgeldzuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse, Sicherheits- und Erschwerniszulagen, Stellung von Arbeitskleidung). Teilzeitbeschäftigten, auch geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern darf eine allgemein Vollzeiterbeschäftigten gewährte Sondervergütung wie das Weihnachtsgeld nicht verweigert werden.

Zulässigkeit der Ungleichbehandlung

Eine unterschiedliche Vergütung von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeiterkräften 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 Vollzeiter-

kräften unterscheidet und so gerade deren Benachteiligung rechtfertigt. Dementsprechend ist es nicht zulässig, ausschließlich Teilzeitkräfte mit der Begründung schlechter zu bezahlen, sie seien durch ein anderweitiges Einkommen, z.B. eine Haupterwerbstätigkeit, bereits ausreichend sozial abgesichert. Soll beim Arbeitslohn nach der anderweitigen wirtschaftlichen Absicherung differenziert werden, dann müsste genau daran und nicht an die Arbeitszeit angeknüpft werden.

Rechtsfolge unzulässiger Ungleichbehandlung

Die bisher Benachteiligten haben Anspruch darauf, dass ihre Vergütung auch rückwirkend auf das Niveau der begünstigten Arbeitnehmer/innen 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 (2006: 82 Prozent, Quelle: Mikrozensus). 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 Schadens verlangen.

Aus- und Weiterbildung

Um die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beim beruflichen Aufstieg und der beruflichen Entwicklung zu gewährleisten, verpflichtet das Gesetz Arbeitgeberinnen und 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 Beschäftigten, zu berücksichtigen haben. Im Übrigen ist das Weiterbildungsangebot soweit wie möglich so auszugestalten, dass den Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme in gleicher Weise praktisch ermöglicht wird.

2. Sonderformen

Das Gesetz erlaubt weiterhin Vereinbarungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen, nach denen Arbeitnehmer/innen ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen haben (Arbeit auf Abruf) oder nach denen mehrere Arbeitnehmer/innen 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/innen 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/innen 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, dann gilt die bislang geleistete durchschnittliche wöchentliche oder monatliche Arbeitszeit als das vertragliche Arbeitszeitbudget. 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, soll 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/innen und Arbeitnehmer/innen 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, Arbeitnehmerinnen und 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/innen 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 Arbeitszeittage ermittelt und auf ihrer Grundlage das Entgelt fortzahlt. Dazu wird festgestellt, wann und für wie lange der Arbeitgeber vermutlich abgerufen hätte, wäre die Arbeitnehmerin oder 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 Vollzeit Arbeitsplatz 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn der Tarifvertrag Regelungen über die Vertretung enthält (§ 13 Abs. 4 TzBfG). Im Geltungsbereich solcher Tarifverträge können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen 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 Arbeitszeitraumen 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), was einen ununterbrochenen sozialversicherungsrechtlichen Schutz mit sich bringt.

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/innen aber regelmäßig einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld gegen ihre 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

Teilzeitarbeit wird auch aufgrund einiger besonderer gesetzlicher Grundlagen gewährt. Diese bleiben durch die Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes unberührt (§ 23 TzBfG). Liegen die Voraussetzungen einer besonderen gesetzlichen Regelung über Teilzeitarbeit vor, können die betreffenden Arbeitnehmer/innen Teilzeitarbeit sowohl nach der speziellen gesetzlichen Grundlage als nach den allgemeinen Regeln beanspruchen. In der Regel wird jedoch die spezielle Teilzeitregelung für die Beschäftigten günstiger sein, da sie zumeist mit einer finanziellen

Förderung und anderen Schutzrechten (z.B. besondere Kündigungsverbote) verbunden ist.

Teilzeitarbeit während der Elternzeit

Zum 1. Januar 2007 ist das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Kraft getreten. Die damit verbundenen Neuregelungen zur Elternzeit gelten für Geburten ab 1. Januar 2007 und darüber hinaus für alle Eltern, deren Kinder vor dem 1. Januar 2007 geboren wurden bzw. die sich zu diesem Zeitpunkt bereits in Elternzeit befanden.

Die Regelungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dem Gesetz verbessern sich die Voraussetzungen für die gemeinsame, partnerschaftliche Betreuung der Kinder ohne eine wesentliche Einschränkung ihrer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit. Beide Elternteile können sich sowohl der Betreuung ihres Kindes als auch ihrem Beruf widmen, ohne befürchten zu müssen, zu wenig gemeinsame Zeit für ihr Kind zu haben oder ihre berufliche Zukunft zu gefährden.

Jeder Elternteil, der erwerbstätig ist, kann bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen. Während der Elternzeit kann jeder Elternteil bis zu 30 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten. In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden (§ 15 Abs. 7 BEEG), sofern das Beschäftigungsverhältnis seit mindestens 6 Monaten besteht und im Einzelfall keine dringenden betrieblichen Gründe dem Teilzeitwunsch entgegenstehen.

Der Antrag auf Teilzeit muss 7 Wochen, bevor diese beginnen soll, beim Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin schriftlich gestellt werden. Die Dauer der Teilzeit muss mindestens 2 Monate betragen. Über die konkrete Ausgestaltung der Teilzeit (bestimmte Wochentage und Zeiten) müssen sich Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin einigen.

Bis zu 12 Monate der insgesamt 3-jährigen Elternzeit können auf einen späteren Zeitpunkt übertragen werden, bis das Kind 8 Jahre alt ist. Die Übertragung von Elternzeit bedarf jedoch der Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.

Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben während der Elternzeit auch die Möglichkeit, Teilzeitarbeit bei einem „fremden“ Arbeitgeber zu leisten. Dies setzt die Zustimmung ihrer bisherigen Arbeitgeber voraus, die diese nur verweigern dürfen, wenn dies durch entgegenstehende betriebliche Interessen gerechtfertigt ist.

Rechtsstellung der Teilzeitbeschäftigten während der Elternzeit

Wer während der Elternzeit Teilzeitarbeit leistet, hat die gleiche arbeitsrechtliche Stellung wie andere Teilzeitkräfte. Insbesondere hat er wie diese den uneingeschränkten Anspruch auf Gleichbehandlung gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern/innen, soweit nicht sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Kündigungsschutz

Die Elternzeit ist mit einer Frist von 7 Wochen vor ihrem Beginn schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin anzumelden (§ 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG). Da der besondere Kündigungsschutz nach § 18 BEEG frühestens 8 Wochen vor Beginn der Elternzeit einsetzt, sollte die Anmeldung der Elternzeit auf keinen Fall früher erfolgen. Wurde die Elternzeit fristgerecht angemeldet (7 Wochen vor ihrem Beginn), besteht Kündigungsschutz für die Dauer der angemeldeten Elternzeit.

Eine Kündigung ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig und erfordert die Genehmigung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde. Der

besondere Kündigungsschutz erstreckt sich auch auf die Teilzeittätigkeit, wenn sie bei demselben Arbeitgeber ausgeübt wird.

Befristete Beschäftigung einer Ersatzkraft

Die befristete Einstellung von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern zum Ausgleich des durch die Elternzeit oder die Arbeitszeitreduzierung entstandenen Arbeitsbedarfs ist in § 21 BEEG ausdrücklich zugelassen und geregelt.

Weiterführende Informationen:

Weitere Informationen enthält die Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu beziehen über: Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock, Tel. 01805-7780-90 (0,12 EUR/Min.),

Fax. 01805-7780-94, 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. 01801 - 90 70 50 (Anrufe aus dem Festnetz für 3,9 Cent pro angefangene Minute).

Altersteilzeit

Für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet sich Teilzeitarbeit auch als „gleitender“ Übergang in den Ruhestand an. Sie können Teilzeitarbeit sowohl nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz als auch nach dem Altersteilzeitgesetz vereinbaren. Voraussetzungen für das Vorliegen von Altersteilzeit sind unter anderem, dass die Arbeitnehmer/innen 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 Arbeit-

nehmer/innen entrichten. Altersteilzeit hat den Vorteil, dass sie durch die Bundesagentur für Arbeit finanziell gefördert werden kann. Dazu muss der durch die Verringerung der Arbeitszeit frei gewordene Arbeitsplatz mit einem Arbeitslosen oder einem Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung wiederbesetzt werden (§ 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 Altersteilzeitgesetz). Der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz kann nicht dadurch erzwungen werden, dass Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz durchsetzen. Einzelheiten zur Altersteilzeit können dem Merkblatt 14 „Gleitender Übergang in den Ruhestand“ der Bundesagentur für Arbeit entnommen werden.

Schwerbehinderte Menschen

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

3. Arbeitsverhältnis

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 ebenso wie Vollzeitkräfte nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz. Wenn sie krank sind, erhalten sie Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz oder nach den tarifvertraglichen 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/innen sind aber durch das Nachweisgesetz verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich mitzuteilen, es sei denn, dass sie nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt worden sind (§ 1 NachwG). Die Niederschrift muss auch Angaben zur vereinbarten Arbeitszeit enthalten (§ 2 Abs. 1 Nr. 7 NachwG). Ändern sich die Arbeitsbedingungen im Laufe des Arbeitsverhältnisses, dann muss der Arbeitskraft erneut ein schriftlicher Nachweis ausgehändigt werden. Das wäre z.B. der Fall, wenn die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten verkürzt und flexibilisiert wird. Aus dem Arbeitsvertrag oder dem Nachweis gem. § 2 NachwG müssen sich insbesondere die Arbeitsaufgabe, die Arbeitszeit, das Entgelt, der Urlaubsanspruch, die Kündigungsfrist und die Sozialleistungen ergeben. Das kann entweder so geschehen, dass diese

gegenseitigen Rechte und Pflichten vollständig aufgeführt werden. In den meisten Fällen wird es aber genügen, die Arbeitsaufgabe zu umschreiben und die Dauer der Arbeitszeit genau zu bestimmen. Für die übrigen Arbeitsbedingungen – etwa die Arbeitszeitgestaltung, die Vergütung samt Nebenleistungen, die Urlaubsdauer und die Kündigungsfristen – kann auf den geltenden Tarifvertrag und die Betriebsvereinbarungen verwiesen werden, soweit diese Punkte dort geregelt sind, § 1 Abs. 3 Satz 1 NachwG.

Bei geringfügig Beschäftigten ist zudem darauf hinzuweisen, dass diese in der Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben können, wenn sie gegenüber dem Arbeitgeber auf ihre Versicherungsfreiheit verzichten. Bei flexiblen Arbeitszeitformen reicht ein solcher Verweis nur dann aus, wenn die flexible Arbeitszeit dort auch im Einzelnen geregelt ist. Ansonsten müssen die Rahmenbedingungen der flexiblen Tätigkeit im Arbeitsvertrag fixiert und den Teilzeitbeschäftigten schriftlich mitgeteilt werden.

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 werktäglich 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten und bei mehr als 9 Stunden von mindestens 45 Minuten vorgeschrieben. Die Mindestpausenzeit kann in mehrere Pausen aufgeteilt werden. Dabei muss die einzelne Pause stets mindestens 15 Minuten dauern; kürzere Arbeitsunterbrechungen werden nicht angerechnet. Niemand darf länger als 6 Stunden ohne Ruhepause beschäftigt werden (§ 4 ArbZG).

Nach der Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist grundsätzlich allen Arbeitnehmern eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren (§ 5 Abs. 1 ArbZG). Die besonderen Schutzbestimmungen für Nachtarbeitnehmer (Arbeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr – § 6 ArbZG) 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 die betroffene Arbeitnehmerin oder 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 ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag – das ist eher selten – oder aus der einschlägigen tarifvertraglichen Regelung. Fast alle Tarifverträge sehen Überstundenzuschläge als Belastungsausgleich aber erst nach Überschreiten der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft 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 Arbeitseinkommen Versorgungsanswartschaften.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Alle Arbeitnehmerinnen und 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. Diese Sechswochenfrist beginnt regelmäßig am Tag nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit.

Anspruchsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Entstehung des Anspruchs ist, dass das Arbeitsverhältnis bereits vier Wochen ununterbrochen besteht. Während dieser ersten Zeit des Arbeitsverhältnisses und nach Ablauf der 6-Wochen-Frist haben Arbeitnehmer/innen nur Anspruch auf Krankengeld gegen ihre Krankenkasse. Der Entgeltfort-

zahlungsanspruch besteht nicht nur bei unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, sondern auch bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs durch einen Arzt. Auch bei Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen haben Arbeitnehmer/innen nach Maßgabe des § 9 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Für Schonungszeiten nach einer Kur gibt es keine Entgeltfortzahlung, es sei denn, die Beschäftigten sind während der Schonungszeit arbeitsunfähig. Um der Arbeitskraft gleichwohl die Schonzeit zu sichern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ihr auf Verlangen Urlaub zu gewähren.

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 Krankheitstag, der auf einen potenziellen Arbeitstag fällt, wird mit der arbeitstäglichen Durchschnittsarbeitszeit auf das Arbeitszeitbudget 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

Arbeitgeber/innen können zum Ausgleich ihrer Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung an einem Umlageverfahren teilnehmen, wenn sie nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigen, § 10 LFZG. Teilzeitkräfte werden für diesen Grenzwert gestuft entsprechend ihrer Arbeitszeit mitgezählt. Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu zehn Stunden bzw. einer Monatsarbeitszeit von bis zu 45 Stunden sowie schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen werden gar nicht angerechnet. Teilzeitbeschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden werden mit 0,5, solche mit nicht mehr als 30 Wochenstunden mit 0,75 gezählt. Wer mehr als 30 Stunden arbeitet, wird voll berücksichtigt. Darüber hinaus sieht § 16 Abs. 2 Nr. 4 LFZG vor, dass der

Grenzwert der Betriebsgröße durch die das Ausgleichsverfahren durchführenden Kassen von 20 auf 30 Arbeitnehmer heraufgesetzt werden kann. Arbeitnehmer/-innen, die in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, haben für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit gegenüber ihrer Krankenkasse Anspruch auf Krankengeld. Dieser Anspruch ruht, soweit sie vom Arbeitgeber Entgeltfortzahlung bekommen.

Urlaub

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Die Mindesturlaubsdauer regelt das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) in § 3 Abs. 1. Heute sind das 24 Werktage bei einer 6-Tage-Woche (entsprechend 20 Arbeitstage bei einer 5-Tage-Woche) oder vier Wochen. Eine längere Urlaubsdauer kann sich aus dem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Üblich ist derzeit ein Jahresurlaub von fünf bis sechs Wochen. 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 Vollzeitkraft 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 die betroffene Arbeitnehmerin oder 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.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) haben alle Arbeitnehmerinnen und 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/innen 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.

Um den Anspruch auf Feiertagsvergütung auch in Teilzeitsystemen zu gewährleisten, empfiehlt sich auch hier, wie beim Urlaub, eine Durchschnittsanrechnung im Rahmen des Arbeitszeitkontos. Prinzipiell funktioniert die Anrechnung so: Zuerst wird für das Jahr die durchschnittliche Arbeitszeit pro Arbeitstag ermittelt. Danach wird das Gesamtbudget für jeden arbeitsfreien Feiertag um diese durchschnittliche tägliche Arbeitszeit gekürzt. Das so gekürzte Gesamtbudget steht dann zur Verfügung und kann auf die verbleibenden Arbeitstage des Abrechnungszeitraums verteilt werden. Die Vergütung bleibt unverändert.

Bezahlte Freistellung von der Arbeit

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus zwingenden persönlichen Gründen für eine kurze Zeit nicht arbeiten können, haben gemäß § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Eine solche bezahlte Freistellung für eine „nicht erhebliche Zeit“ gibt es zum Beispiel bei Krankheitsfällen in der Familie, soweit Arbeitnehmer/innen die erkrankten Angehörigen für einige Tage pflegen müssen. Unzumutbar ist die Arbeitsleistung auch bei besonderen Familienfesten (z.B. eigene Hochzeit) und beim Tod naher Angehöriger. Eine bezahlte Freistellung kann sogar für einen nicht verschiebbaren Arztbesuch während der Arbeitszeit beansprucht werden. In der Praxis sind solche Freistellungsansprüche oft durch Tarifvertrag abschließend geregelt.

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.

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 Auszubildenden) 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 Auszubildenden) 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 ein Arbeitnehmer wird gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden nur anteilig berücksichtigt:

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

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchzuführen. Teilzeitbeschäftigte dürfen dabei nicht von vornherein als weniger sozial

schutzbedürftig eingestuft werden. Kriterien für die Sozialauswahl sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die 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 Teilzeitkraft die Vollzeitkräfte nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. Dies gilt auch umgekehrt. Will jedoch der Arbeitgeber in einem bestimmten Bereich lediglich das Arbeitsvolumen abbauen, ohne dass er eine Organisationsentscheidung zur Besetzung der Arbeitsplätze mit Vollzeit- oder Teilzeitkräften getroffen hat, sind sämtliche in diesem Bereich beschäftigten Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren Tätigkeit ohne Rücksicht auf ihr Arbeitszeitvolumen in die Sozialauswahl einzubeziehen. Ein vom Arbeitgeber gewünschter Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeit-

arbeit kann grundsätzlich nur im Wege einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erreicht werden. Eine Kündigung wegen der Weigerung einer Arbeitnehmerin oder 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:

- Schwangere und Mütter bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (Mutterschutzgesetz)
- Arbeitnehmer während der Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetz)
- schwerbehinderte Menschen (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX)
- Arbeitnehmer während des Grundwehrdienstes, einer zweijährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit oder des Zivildienstes (Arbeitsplatzschutzgesetz).

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 Betriebsrates zulässig.

Befristete Beschäftigung

Die Beschränkungen für die Befristung von Arbeitsverhältnissen gelten auch für Teilzeitbeschäftigte. Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann 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.

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 Aufbau-phase eines Unternehmens der wirtschaftliche Erfolg besonders ungewiss und die Entwicklung des Personalbedarfs schwer abschätzbar sind (§ 14 Abs. 2a TzBfG).

Mit Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 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 10–13).

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

Mitbestimmung des Betriebsrats über Lage und Verteilung der Arbeitszeit

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

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

Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit ist ganz überwiegend durch den Arbeitsvertrag oder den Tarifvertrag vorgegeben. Das schließt ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG aus. Den Tarifvertrag ergänzende

Betriebsvereinbarungen über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit sind nur dort möglich, wo der Tarifvertrag sie ausdrücklich zulässt und ihnen einen Regelungsrahmen vorgibt.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einführung automatischer Arbeitszeiterfassung

Mitzubestimmen hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auch bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der 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. Sozialversicherungsrecht

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 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, die Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen 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 voraus, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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. 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).

2005 haben die Versicherten grundsätzlich folgende Anteile ihres zu berücksichtigenden versicherungspflichtigen Bruttoentgelts als Sozialversicherungsbeiträge zu tragen:

Rentenversicherung	9,95Prozent
Pflegeversicherung	0,85Prozent (Seit 01. Januar 2005 haben Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und nicht vor dem 01.01.1940 geboren sind, einen um 0,25Prozent höheren Pflegeversicherungsbeitrag zu zahlen.)
Arbeitslosenversicherung	(ab 2008 1,65 Prozent))
Krankenversicherung	Keine einheitlichen Beitragssätze

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

Insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Teilzeitbeschäftigung im unteren Lohnbereich entscheiden sich oftmals für eine nur geringfügige Beschäftigung, weil sich für sie die Frage stellt, ob die Beitragszahlungen für den sozialen Schutz in einem angemessenen Verhältnis zum Gesamtverdienst stehen. Daher wurden mit dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (sog. „Hartz II“-Gesetz) seit dem 1. April 2003 u.a. Regelungen eingeführt, die den Übergang aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in ein sozial in vollem Umfang abgesichertes Beschäftigungsverhältnis attraktiver gestalten.

Bei Verdiensten zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro finden seither automatisch die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen der sog. Gleitzone (Progressionszone, § 20 Abs. 2 SGB IV) Anwendung. Dies gilt sowohl für bereits vor dem 01. April 2003 bestehende als auch für ab diesem Zeitpunkt neu aufgenommene Beschäftigungsverhältnisse, jedoch nicht bei Auszubildenden.

Sozialversicherung

Der Arbeitgeber zahlt auch weiterhin seinen vollen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag d.h. jeweils die Hälfte der Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung, zur Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (mit Ausnahme des Kinderlosenzuschlags in der sozialen Pflegeversicherung, der vom Mitglied allein zu tragen ist) und zur Arbeitslosenversicherung. Der Beitrag des Arbeitnehmers steigt im Ergebnis von rund 4 Prozent am Beginn der Gleitzone (400,01 Euro) auf den vollen Arbeitnehmeranteil bei 800 Euro an. Die Steigerung des Arbeitnehmer-

anteils wird über eine verminderte Beitragsbemessungsgrundlage gesteuert, die mit Hilfe einer besonderen Formel ermittelt wird.

Da ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 Euro grundsätzlich Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung besteht, erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch Ansprüche auf alle Versicherungsleistungen. Bei der Berechnung der Lohnersatzleistungen 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 vom tatsächlichen Verdienst abweichenden – geringeren – Rentenanwartschaft führen.

Arbeitnehmer kann Beitrag zur Rentenversicherung aufstocken

Beschäftigte mit einem Verdienst innerhalb der Gleitzone haben die Möglichkeit, Rentenanwartschaften – wie bisher auch – 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. Das Arbeitsentgelt wird dann in vollem Umfang bei der Rentenberechnung berücksichtigt.

Insbesondere Versicherten, die bereits vor dem 1. April 2003 eine Beschäftigung mit einem Verdienst innerhalb der ab diesem Zeitpunkt geltenden Gleitzone ausgeübt haben, gibt diese Regelung die Möglichkeit, Rentenanwartschaften in gleicher Höhe wie bisher zu erwerben. Aber auch bei einer erst nach dem 31. März 2003 neu aufgenommenen Beschäftigung ist es so möglich, Rentenanwartschaften zu erwerben, die dem tatsächlichen Verdienst entsprechen.

Flexible Arbeitszeitregelungen

Seit dem 1. Januar 1998 gilt das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, mit dem die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Arbeitszeit verbessert wurden (mit Änderungen ab 1. Januar 2001).

Nachfolgend werden die wesentlichen Inhalte erläutert.

Anforderungen an eine Vereinbarung über Flexibilisierung von Arbeitszeiten in der Sozialversicherung

Soll der Schutz in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie im Recht der Arbeitsförderung erhalten bleiben, muss die Vereinbarung über die Arbeitszeitflexibilisierung bestimmte Anforderungen erfüllen; nur unter dieser Voraussetzung wird auch die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge für die den angesammelten Wertguthaben zugrunde liegenden Arbeitsentgelte auf den Zeitraum der Freistellungsphase, also des Verbrauchs oder der Auszahlung der Wertguthaben, hinausgeschoben. Mit dieser Regelung werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle erfasst, z.B. das Sabbatjahr (Freistellung für ggf. mehrere Jahre), aber auch der Aufschub von einzelnen Arbeitsstunden.

Voraussetzungen einer Vereinbarung über Arbeitszeitflexibilisierung

- Die in der Freistellungsphase nicht erbrachte Arbeitsleistung muss in der vorhergehenden oder nachfolgenden Arbeitsphase erbracht werden; fehlt diese Vor- oder Nacharbeit, wie z.B. bei Erholungsurlaub, Krankheit oder Freistellung für Bildungsmaßnahmen unter gleichzeitiger Entgeltfortzahlung, greift nicht die gesetzliche Neuregelung, sondern die höchstrichterliche Rechtsprechung, nach der bei Vorliegen eines Fortsetzungswillens beider Vertragsparteien der Sozialversicherungsschutz unberührt bleibt („das Beschäftigungsverhältnis darf nicht lediglich eine leere Hülse sein“). Diese Regelung gilt auch bei Alters-

teilstellvereinbarungen. Außerhalb der Geltung des Altersteilzeitgesetzes werden auch alle Vereinbarungen unabhängig vom Umfang oder der Dauer der jeweiligen Arbeitszeit, also auch die Teilstellarbeit, erfasst. Beim Altersteilzeitgesetz wird bis zum Beginn der Altersteilzeit die bisherige Arbeitszeit halbiert.

- Schriftliche Vereinbarung in Form der üblichen arbeitsrechtlichen Instrumente, also von der einzelvertraglichen bis zur tarifvertraglichen Vereinbarung; nur wenn die Vorteile des Altersteilzeitgesetzes genutzt werden sollen, gelten die dortigen einschränkenden Voraussetzungen.
- Das während der letzten 12 Kalendermonate vor Beginn der Freistellung und das während der Freistellung fällige Arbeitsentgelt dürfen nicht unangemessen voneinander abweichen und müssen oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (400 Euro) liegen. Bei diesem Vergleich bleiben zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlte Zulagen/Zuschläge außer Betracht. Insgesamt gesehen wird so in etwa der Lebensstandard in der Freistellungsphase beibehalten und ein Sozialversicherungsschutz zu sehr niedrigen Beiträgen vermieden.
- Der Sozialversicherungsschutz wird auch dann für eine bereits zurückgelegte Freistellungsphase gewahrt, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, wegen einer zum Zeitpunkt der Flexibilisierungsvereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Beispiel: Ein Arbeitnehmer wird wegen vorübergehenden Auftragsmangels freigestellt, ohne dass bereits Zeitgut haben angesammelt sind; die Arbeit soll später erbracht werden. Diese Nacharbeit entfällt, weil dem Arbeitnehmer beispielsweise gekündigt wird. Die gesetzliche Regelung vermeidet, dass dem Arbeitnehmer für die bereits bis zur Kündigung zurückgelegte Freistellungsphase rückwirkend der Sozialversicherungsschutz entzogen wird; für in der Zukunft liegende Zeiten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gilt die Regelung nicht.

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 fälligen (nicht des mit der Arbeitsleistung erzielten) Arbeitsentgelts zu zahlen; entsprechend sind die Beiträge auf das in der Freistellungsphase fällige Entgelt in der Freistellungsphase zu zahlen.

Vorzeitige Beendigung der Vereinbarung über die Flexibilisierung von Arbeitszeiten

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. Eine beitragsfreie Überführung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung ist unter bestimmten Voraussetzungen grundsätzlich möglich, wenn dies bereits in der Vereinbarung vorgesehen ist. Im Fall der Insolvenz wird Arbeitsentgelt nur insoweit berücksichtigt, als dafür auch Beiträge tatsächlich vom Arbeitgeber gezahlt 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. Das Verfahren und die Art und Weise der Ermittlung dieser Wertguthaben bleibt den Arbeitgebern überlassen.
- 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.

6. Geringfügige Beschäftigung

Die Sozialversicherung unterscheidet drei Formen der geringfügigen Beschäftigung:

- Die geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung mit einem Monatsentgelt, das regelmäßig nicht mehr als 400 Euro betragen darf.
- Die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten als einer besonderen Art der geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigung. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass die Beschäftigung von einem Privathaushalt begründet und es sich um eine häusliche Tätigkeit handelt.
- Die kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung von längstens zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Kalenderjahr.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung insgesamt regelmäßig 400 Euro im Monat nicht übersteigt. Der Arbeitgeber hat pauschale Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, und zwar 15 Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes an die Gesetzliche Rentenversicherung und grundsätzlich 13 Prozent an die Gesetzliche Krankenversicherung. Die Abgabenlast für Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten dagegen ist gering, sie beträgt jeweils 5 Prozent zur Gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung. Hinzu kommen jeweils eine Pauschsteuer von 2 Prozent sowie die Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz und dem Mutterschutzgesetz in der jährlich von der Bundesknappschaft (ab 01. Oktober 2005: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) festgelegten Höhe sowie die anfallenden Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Kurzfristige Beschäftigung oder Saisonbeschäftigung

Für diese kurzfristigen Beschäftigungen (oder Saisonbeschäftigungen) sind unabhängig von der Entgelthöhe weder vom Arbeitnehmer noch vom Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (Ausnahme: die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge zur Unfallversicherung), wenn das Beschäftigungsverhältnis auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist. Ein Arbeitnehmer kann als Saisonarbeitskraft mithin bis zu zwei Monate/50 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres sozialversicherungsfrei beschäftigt werden. Dabei muss die Beschäftigung aber

- entweder im Voraus vertraglich oder nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses begrenzt angelegt sein und
- darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden.

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 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

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, für dauerhaft geringfügig Beschäftigte Pauschalbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts zu zahlen. Aus Beiträgen erwachsen den Beschäftigten bei der Rentenversicherung Rentenvorteile in Form eines Zuschlags an Entgeltpunkten, aus dem wiederum in begrenztem Umfang Wartezeitmonate ermittelt werden. Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Verdienst von 400 Euro ein ganzes Jahr lang ausgeübt, erwirbt der Versicherte derzeit einen monatlichen Rentenanspruch von 3,29 Euro. Zudem werden fünf Monate für die Wartezeit berücksichtigt. Bei Beschäftigungen in Privathaushalten sind die Werte entsprechend der geringeren Beitragszahlung niedriger.

Um eine Regelaltersrente zu erhalten, muss der Versicherte eine Wartezeit von fünf Jahren (60 Monate) erfüllen. Bei dieser Wartezeit werden Zeiten der rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit oder auch Zeiten der Kindererziehung berücksichtigt.

Arbeitnehmer kann Beitrag zur Rentenversicherung aufstocken

Geringfügig Beschäftigte, für die der Arbeitgeber pauschale Beiträge zur Rentenversicherung zahlt, haben die Möglichkeit, den pauschalen Arbeitgeberbeitrag auf den vollen Pflichtbeitrag aufzustocken. Sie erwerben dadurch Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Gesetzlichen Rentenversicherung (Anspruch auf Rehabilitationsleistungen, Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen).

Arbeitsentgelt ab 155 Euro monatlich

Der zu zahlende Arbeitnehmerbeitrag bei Aufstockung ermittelt sich aus der Differenz zwischen dem Arbeitgeberbeitrag von 15 Prozent und dem vollen Beitrag von 19,9 Prozent, der Arbeitnehmer muss also zusätzlich 4,9 Prozent aufbringen. Dage-

gen müssen geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten auf Grund des geringeren 5-prozentigen Arbeitgeberbeitrages zusätzlich 14,9 Prozent aufstocken.

Beispiel:

Ein geringfügig Beschäftigter mit einem Verdienst von 400 Euro pro Monat zahlt einen monatlichen zusätzlichen Beitrag von 19,60 Euro (4,9 Prozent von 400 Euro), ein geringfügig Beschäftigter im Privathaushalt mit gleichem Verdienst zahlt 59,60 Euro im Monat (14,9 Prozent von 400 Euro).

Ein Jahr exoner solcher Beschäftigung mit Zuzahlung erhöht einen späteren Rentenanspruch um derzeit 4,28 Euro monatlich. Zudem werden 12 Pflichtbeitragsmonate bei den Wartezeiten und den besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen berücksichtigt.

Arbeitsentgelt unter 155 Euro monatlich

Bei Arbeitsentgelten unter 155 Euro kann im Falle der Aufstockung der geringfügig Beschäftigte den Arbeitgeberanteil ebenfalls ergänzen, aber er hat einen Mindestbeitrag zu beachten, der auf der Basis von 155 Euro bemessen wird. Dieser Mindestbeitrag errechnet sich aus 19,9 Prozent von 155 Euro, er beträgt also 30,85 Euro. Bei einem Verdienst bis 155 Euro zahlt der Arbeitnehmer somit die Differenz zwischen dem Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent bzw. 5 Prozent bei geringfügigen Beschäftigungen in Privathaushalten), und dem Mindestbeitrag von 30,85 Euro.

Beispiel:

Bei einem Monatsverdienst von 50 Euro zahlt der Arbeitgeber 7,50 Euro (15 Prozent von 50 Euro) und der Arbeitnehmer einen Beitrag von 23,35 Euro (30,85 Euro vermindert um 7,50 Euro Arbeitgeberanteil), bei einem geringfügig Beschäftigten im Privathaushalt mit gleichem Verdienst zahlt der Arbeitgeber 2,50 Euro (5 Prozent von 50 Euro) und der Arbeitnehmer 28,35 Euro (30,85 Euro vermindert um 2,50 Euro Arbeitgeberanteil).

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 Berufsgenossenschaften, für private Haushalte je nach Landesrecht die Unfallkassen oder die Gemeindeunfallversicherungsverbände.

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

Mehrere Beschäftigungen

Mehrere gleichzeitig ausgeübte geringfügige Beschäftigungen (sowohl im gewerblichen Bereich als auch im Privathaushalt) sind bei der Prüfung der Einhaltung der

Geringfügigkeitsgrenze zusammenzurechnen. Wird infolge der Zusammenrechnung insgesamt die 400 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 400,01 Euro bis 800 Euro erfolgt die Beitragszahlung entsprechend den Regelungen zur Gleitzone).

Eine Zusammenrechnung hat grundsätzlich auch bei gleichzeitiger Ausübung von sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung und daneben ausgeübten geringfügig entlohnten Dauerbeschäftigungen zu erfolgen.

Ausnahme: Neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung kann eine (die zeitlich zuerst aufgenommene) geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt werden, ohne dass diese durch die Zusammenrechnung mit der Hauptbeschäftigung sozialversicherungspflichtig wird. Die weiteren geringfügigen Beschäftigungen sind allerdings mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen, sodass diese voll in die einzelnen Zweige der Sozialversicherung (Ausnahme: Arbeitslosenversicherung) einbezogen werden.

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 Dauerbeschäftigung liegen dann vor).

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

Verfahren

Alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse auch der Sozialversicherung gemeldet werden, d.h. auch für geringfügige Beschäftigungen mit einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 400 Euro gilt das normale Meldeverfahren. Der Arbeitgeber muss nicht nur An- und Abmeldungen, sondern auch alle anderen Meldungen an die Bundesknappschaft (zugleich Einzugsstelle; ab 01. Oktober 2005: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See) von geringfügig Beschäftigten erstatten. Für kurzfristige Beschäftigungen von längstens zwei Monaten oder höchstens 50 Arbeitstagen im Jahr sind keine Unterbrechungs- und Jahresmeldungen abzugeben.

Beschäftigte in privaten Haushalten

Für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt findet das sog. Haushaltsscheckverfahren Anwendung. Es ist obligatorisch und wird von der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See durchgeführt. Sie nimmt die Meldungen entgegen, vergibt die Betriebsnummer, berechnet und erhebt die Beiträge und Umlagen sowie die Pauschsteuer und leitet die Einnahmen an die zuständigen Stellen weiter. Der Aufwand für Privathaushalte beläuft sich auf 12 Prozent des Arbeitsentgelts (Krankenversicherung 5 Prozent, Rentenversicherung 5 Prozent, Pauschsteuer 2 Prozent) zuzüglich der Umlagen nach dem Lohnfortzahlungsgesetz.

Darüber hinaus haben die Arbeitgeber die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung zu zahlen.

Zur Vereinfachung des Meldeverfahrens wird die Anmeldung der Beschäftigten bei der Minijobzentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See auch an die Unfallversicherung weitergeleitet. Dadurch haben die Arbeitgeber nur noch eine Meldung für alle Sozialversicherungszweige abzugeben.

Seit 1. Januar 2006 gilt dann ein bundeseinheitlicher Unfallversicherungsbeitrag in Höhe von 1,6 Prozent des jeweiligen Arbeitsentgelts. Die Abführung des Beitrages

erfolgt der Einfachheit halber im Rahmen des Haushaltsscheckverfahrens mit der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.

Besteuerung

Das Arbeitsentgelt bzw. der Arbeitslohn für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist als Einnahme aus nichtselbständiger Arbeit steuerpflichtig. Deshalb hat der Arbeitgeber bei jeder Lohnzahlung die Lohnsteuer zu ermitteln und sie für Rechnung des Arbeitnehmers einzubehalten. Die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt für geringfügig entlohnte Dauerbeschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) oder geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten (§ 8a SGB IV) ist pauschal oder nach den Merkmalen der Lohnsteuerkarte 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 unter Verzicht auf die Vorlage einer Lohnsteuerkarte 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 Prozent oder 5 Prozent zu entrichten hat, mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von insgesamt 2 Prozent des Arbeitsentgelts erheben (einheitliche Pauschsteuer, § 40a Abs. 2 EStG). In dieser einheitlichen Pauschsteuer sind neben der Lohnsteuer auch der Solidaritätszuschlag und die Kirchensteuer enthalten. Der einheitliche Pauschsteuersatz von 2 Prozent ist auch anzuwenden, wenn der Arbeitnehmer keiner erhebungsberechtigten Religionsgemeinschaft angehört.

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 Lohnsteuerkarte

Wählt der Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 oder des § 8a SGB IV die pauschale Lohnsteuererhebung nicht, so ist die Lohnsteuer vom Arbeitsentgelt nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte zu erhe-

ben. Die Höhe des Lohnsteuerabzugs hängt dann von der Lohnsteuerklasse und dem Lohnzahlungszeitraum ab. Der für die Lohnsteuerermittlung maßgebende Lohnzahlungszeitraum ist üblicherweise der Kalendermonat.

Für das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung (höchstens 400 Euro monatlich) fällt nach den Lohnsteuerklassen I (Alleinstehende), II (bestimmte Alleinerziehende mit Kind) oder III und IV (verheiratete Arbeitnehmer/ innen) keine Lohnsteuer an; nach den Lohnsteuerklassen V oder VI hat der Arbeitgeber jedoch Lohnsteuer einzubehalten. Weil im Rahmen einer Einkommensteuerveranlagung auch nicht lohnsteuerbelastetes Arbeitsentgelt als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit angesetzt wird, kann sich für dieses Arbeitsentgelt bei einer Zusammenrechnung mit weiteren Einkünften eine Steuerbelastung ergeben.

Arbeitnehmer, die mehrere geringfügige Beschäftigungen ausüben oder neben einer Hauptbeschäftigung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung nachgehen, können bei ihrer Gemeinde oder Stadtverwaltung eine zweite Lohnsteuerkarte mit der Lohnsteuerklasse VI erhalten. Zur Vermeidung des Lohnsteuerabzugs nach der Steuerklasse VI bei insgesamt geringen Arbeitslöhnen besteht die Möglichkeit, einen Freibetrag eintragen zu lassen.

Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer

Das Verfahren für die Anmeldung und Abführung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung richtet sich danach, ob die einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent erhoben wird. In diesem Fall ist die Pauschsteuer – wie die pauschalen Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung – an die Bundesknappschaft abzuführen. Wird die Lohnsteuer nicht mit der einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent erhoben, ist das Betriebsstättenfinanzamt zuständig (Lohnsteuer-Anmeldung).

Einheitliche Pauschsteuer von 2 Prozent

Für die Fälle der einheitlichen Pauschsteuer von 2 Prozent des Arbeitsentgelts ist stets die Bundesknappschaft (ab Oktober 2005: 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 Bundesknappschaft 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 Bundesknappschaft mit dem Beitragsnachweis mit.

Pauschale Lohnsteuer von 20 Prozent, Lohnsteuer nach Lohnsteuerkarte

Für die Fälle der Lohnsteuerpauschalierung von 20 Prozent des Arbeitsentgelts oder der Lohnsteuererhebung nach Maßgabe der vorgelegten Lohnsteuerkarte ist stets das Betriebsstättenfinanzamt zuständig. Dies ist für den Privathaushalt als Arbeitgeber regelmäßig das für die Veranlagung zur Einkommensteuer zuständige Wohnsitzfinanzamt und für andere Arbeitgeber das Finanzamt, in dessen Bezirk sich der Betrieb befindet. Die insgesamt einbehaltene und übernommene Lohnsteuer ist in der Lohnsteuer-Anmeldung anzugeben und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen, ggf. ist eine sog. Nullmeldung abzugeben. Der Arbeitgeber braucht keine weiteren Lohnsteuer-Anmeldungen abzugeben, wenn er dem Betriebsstättenfinanzamt mitteilt, dass er im Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum keine Lohnsteuer einzubehalten oder zu übernehmen hat, weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist (zur Lohnsteuer-Anmeldung Hinweis auf § 41a EStG, R 133 LStR). Seit dem Kalenderjahr 2005 ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die Lohnsteuer-Anmeldung elektronisch nach Maßgabe der Steuerdaten-Übermittlungsverordnung an das Finanzamt zu übermitteln. Zur Vermeidung von unbilligen Härten, z.B. wenn die technischen Voraussetzungen für die elektronische Übermittlung nicht vorliegen, kann das Finanzamt auf diese Übermittlungsform verzichten und die Abgabe in Papierform zulassen.

Eintragung eines Freibetrags auf der Lohnsteuerkarte für ein zweites oder weiteres Dienstverhältnis und eines Hinzurechnungsbetrags

Ein Lohnsteuerabzug im zweiten oder weiteren Dienstverhältnis kann in bestimmten Fällen durch Eintragung eines Freibetrags auf der zweiten oder weiteren Lohnsteuerkarte vermieden werden. Dieser Freibetrag ist für Arbeitnehmer bestimmt, die nebeneinander mehrere Dienstverhältnisse mit jeweils geringem Arbeitslohn haben, von dem die Lohnsteuer nach der Lohnsteuerkarte 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 Dienstverhältnis unterhalb des Betrags liegt, für den nach der Steuerklasse des Arbeitnehmers erstmals Lohnsteuer zu erheben ist.

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). Der Freibetrag ist nach amtlichem Vordruck beim Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers zu beantragen. Dabei sind die Lohnsteuerkarten beizufügen. Der Vordruck ist beim Finanzamt erhältlich.

Weiterführende Informationen:

Zu dem Thema geringfügige Beschäftigung hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die kostenlose Broschüre „Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone“ (Best.-Nr. A 630) herausgebracht, die telefonisch über 0180 - 5151510, per Fax über 0180 - 5151511 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 01805 - 676714 (für in der Regel 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz) zu klären. Darüber hinaus informiert auch die Mini-Job-Zentrale im Internet www.minijob-zentrale.de über geringfügige Beschäftigungen.

7. Melde- und Aufzeichnungspflichten sowie Sozialversicherungsausweis

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, Beitragsüberwachungsverordnung) erfüllen; das gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Die Pflicht zur Führung von Lohnunterlagen besteht nicht für im privaten Haushalt Beschäftigte. **Zusätzliche Meldepflichten** bestehen hinsichtlich des Beginns und des Endes von **Altersteilzeitarbeit**.

Auch die Teilzeitkraft treffen 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 (§ 18 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, §§ 18 Abs. 3 SGB IV.

In bestimmten Bereichen, in denen unter anderem viele geringfügig Beschäftigte tätig sind, hat der Arbeitnehmer den mit einem persönlichen Lichtbild versehenen Ausweis während seiner Tätigkeit mitzuführen und auf Verlangen den zuständigen Behörden vorzulegen.

Verletzungen von Melde-, Vorlage- und Auskunftspflichten können zum Teil mit Bußgeldern bis zu 5.000 Euro geahndet werden.

8. Unfallversicherung

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 u.a. nach dem Unternehmen und der Höhe des den Arbeitnehmern ausbezahlten 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 Versichertenrente. 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. Krankenversicherung

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 2008 48.150 Euro. Bestand bereits am 31. Dezember 2002 eine private Krankenversicherung, weil die Versicherungspflichtgrenze überschritten wurde, beträgt die Versicherungspflichtgrenze im Jahr 2008 43.200 Euro. Zuschläge die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Wer nicht in mehr als geringfügigem Umfang arbeitet, muss noch eine andere Lebensgrundlage haben, aus der er dann krankenversichert ist. Wer aber 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 Versicherungspflicht löst zugleich automatisch die Mitgliedschaft in der GKV aus (§ 186 Abs. 1 SGB V). Die Mitgliedschaft endet jedoch nicht 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.

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

Ziel des Mutterschaftsgeldes ist es, werdenden Müttern den Lohn zu ersetzen, der ihnen durch die Einhaltung der Mutterschutzfristen (sechs Wochen vor bis acht Wochen nach der Geburt, nach Frühgeburten im medizinischen Sinne und Mehrlingen beträgt die Schutzfrist nach der Geburt 12 Wochen) entgeht. Dadurch soll ihnen zugleich der Anreiz genommen werden, in der Schutzfrist vor der Entbindung unter Gefährdung der Gesundheit von Mutter und Kind weiterzuarbeiten.

Die gesetzliche Mutterschutzfrist nach der Geburt verlängert sich in allen Fällen um den Zeitraum, der aufgrund einer Frühgeburt oder sonstigen vorzeitigen Entbindung vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Der Anspruch richtet sich bei versicherungspflichtig beschäftigten Frauen gegen die Krankenkasse. Diese bezahlt vom Durchschnittslohn der letzten drei abgerechneten Kalendermonate aber nur bis zu 13 Euro täglich (§ 200 Abs. 2 RVO); den Rest muss der Arbeitgeber aufstocken (§ 14 Abs. 1 MuSchG – Arbeitgeberzuschuss).

Maßgebend für die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses sind die letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist, und zwar die letzten drei vollständig abgerechneten Kalendermonate. Ist in einem oder in mehreren oder in allen Kalendermonaten überhaupt kein Arbeitsentgelt abgerechnet worden, dann muss auf die entsprechende Zahl der vorangehenden Kalendermonate zurückgegriffen werden.

Weiterführende Informationen:

Nähere Einzelheiten enthält die Broschüre „Leitfaden zum Mutterschutzgesetz“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu beziehen über: Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock, Tel. 0180 57780-90 (0,12 EUR/Min. – ab 1.1.2007 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz), Fax. 0180 57780-94, E-Mail: publikationen@bundesregierung.de, im Internet über www.bmfsfj.de. Telefonische Auskünfte erteilen die Mitarbeiter des Service-Telefons von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 9.00 – 18.00 Uhr unter der Tel.-Nr. 01801 – 90 70 50 (Anrufe aus dem Festnetz für 3,9 Cent pro angefangene Minute).

10. Pflegeversicherung

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 nahezu 2 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 an die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung an. Das hat zur Folge, dass die Entgeltgrenzen der Krankenversicherung auch für die Pflegeversicherung gelten. Die Beitragshöhe beträgt 1,7 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 Pflegebeiträge gestrichen wurde. Hier trägt der Arbeitgeber 0,35 Prozent, der Arbeitnehmer 1,35 Prozent. Kinderlose Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr vollendet haben und nicht vor dem 01.01.1940 geboren sind, haben einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 Prozent allein zu tragen.

Anders als die Krankenversicherung macht die Pflegeversicherung ihre Leistungen von der Erfüllung von Vorversicherungszeiten abhängig. Seit dem 01.01.2000 muss der Antragsteller in den letzten zehn Jahren vor Antragstellung mindestens fünf Jahre versichert gewesen sein. Deshalb ist auch hier bei Teilzeit-Formen mit größeren unbezahlten Freizeitintervallen an die Auswirkungen in der Pflegeversicherung zu denken. Lücken im Versicherungsschutz lassen sich durch eine kontinuierliche Entgeltzahlung vermeiden. Eine Alternative bietet bei diskontinuierlicher Entgeltzahlung die freiwillige Weiterversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, wodurch auch der Versicherungsschutz in der Pflegeversicherung gewährleistet ist. Die Leistungen der Pflegeversicherung einschließlich des Pflegegeldes werden den Versicherten unabhängig davon gewährt, in welchem zeitlichen Umfang sie früher gearbeitet haben.

Weiterführende Informationen:

Zu dem Thema Pflegeversicherung hat das Bundesministerium für Gesundheit die kostenlose Broschüre „Pflegeversicherung“ (Best.-Nr. G 500) herausgebracht, die telefonisch über 0180 - 52785271, per Fax über 0180 - 52785272 oder über das Internet www.bmg.bund.de bestellt werden kann.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, auftretende Fragen über das Bürger-telefon des Bundesministeriums für Gesundheit unter 01805 - 996603 (0,12 EUR/Min. – ab 1.1.2007 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz) zu klären.

11. Arbeitslosenversicherung

Versicherungspflicht

Die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung knüpft grundsätzlich an das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis an (§ 25 SGB III). Es gelten die auch in den übrigen Zweigen der Sozialversicherung geltende Geringfügigkeitsgrenze. Eine Ausnahme besteht bei mehr als geringfügigen, aber weniger als 15 Wochenstunden umfassenden Beschäftigungen in der Zeit, in der Arbeitslosengeld beansprucht wird: diese sind versicherungsfrei gestellt (vgl. § 27 Abs. 5 SGB III).

Leistungsansprüche

Arbeitslosengeld erhält, wer arbeitslos ist, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hat. Der Begriff der Arbeitslosigkeit umfasst sowohl das Merkmal der Beschäftigungslosigkeit als auch die Beschäftigungssuche. Als beschäftigungssuchend gilt derjenige, der zum einen der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht und zum anderen auch Eigenbemühungen zur Beendigung seiner Beschäftigungslosigkeit unternimmt. Hat der Arbeitslose den Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgebraucht, kommt, wenn er **bedürftig** ist, ein Anspruch auf **Arbeitslosengeld II** in Betracht.

Zum 01.01.2005 trat das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz IV) in Kraft. Seitdem sind Empfänger von Arbeitslosenhilfe und erwerbsfähige Bezieher von Sozialhilfe gleichgestellt und erhalten das neue **Arbeitslosengeld II** nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II). Anspruchsberechtigt sind auch bei dieser Leistung alle **erwerbsfähigen Hilfebedürftigen**.

Anwartschaftszeit

Mindestvoraussetzung für den Arbeitslosengeldanspruch ist, dass der Anspruchsteller in den letzten zwei Jahren vor der Arbeitslosmeldung (**Rahmenfrist**) mindestens 12 Monate (genau: 360 Kalendertage) in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat (vgl. § 123 SGB III). Das kann für **Teilzeit-Gestaltungen mit Freizeit-**

intervallen deshalb problematisch werden, weil auf die Anwartschaftszeit unbezahlte Beschäftigungszeiten nur angerechnet werden, wenn sie nicht länger als einen Monat dauern. Längere Unterbrechungen können auch nicht durch freiwillige Beiträge überbrückt werden. Ein durchgehendes Versicherungspflichtverhältnis besteht allerdings dann, wenn im Rahmen einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeit eine **kontinuierliche Entgeltzahlung** auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeit erfolgt und dabei die Geringfügigkeitsgrenze im **Jahresdurchschnitt** nicht unterschritten wird.

Freizeitintervalle und Arbeitslosengeld

Wird eine Teilzeitkraft arbeitslos, erhält sie das Arbeitslosengeld auf der Grundlage ihres bisherigen Durchschnittsverdienstes (Einzelheiten: § 130 ff. SGB III).

Kurzarbeitergeld

Die Bundesagentur für Arbeit gewährt bei erheblichen Arbeitsausfällen mit Entgeltausfällen unter bestimmten Voraussetzungen Kurzarbeitergeld. Die Zahlung soll dazu beitragen, den Arbeitnehmern den Arbeitsplatz und den 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 (§ 170 Abs. 1 Nr. 1–4 SGB III). Arbeitsausfälle, die überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt sind oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruhen, gelten als vermeidbar (§ 170 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 SGB III).

Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes stellt auf den Entgeltausfall ab, den der Arbeitnehmer infolge des Arbeitsausfalles erleidet. Die sich als Folge eines Arbeitsausfalles ergebenden Entgelteinbußen lassen sich auch bei unterschiedlichen Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung ohne größere Schwierigkeiten auf der Grundlage der sogenannten Nettoentgeltdifferenz im Abrechnungsmonat ermit-

teln. 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.

12. Rentenversicherung

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 die Beschäftigung oberhalb der Geringfügigkeitsgrenzen liegt.

Probleme werfen hier nur Teilzeitformen mit größeren – z.B. mehrmonatigen – unbezahlten Freizeitintervallen auf. Wenn das Entgelt nicht als kontinuierliches Durchschnittsentgelt gezahlt wird, können beitragslose Monate entstehen, die für die Wartezeit nicht angerechnet werden. Möglich ist auch hier eine **freiwillige Versicherung** in der Freizeitperiode. Mit diesen 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 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 Pflichtbeiträgen für die Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

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, so muss über eine **kontinuierliche Entgeltzahlung** nachgedacht werden. Voraussetzung hierfür ist, dass die Beschäftigung im Jahresdurchschnitt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten hat.

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). Die maximale Höhe an jährlichen Entgeltpunkten erreicht der Arbeitnehmer, wenn er Monat für Monat bis zur Grenze des beitragspflichtigen Einkommens (Beitragsbemessungsgrenze) Entgelt erzielt hat. Dieses Ziel lässt sich mit Teilzeit häufig nicht erreichen.

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 (2008 sind dies: 5.300 Euro bzw. 4.500 Euro) 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 0180 - 5151510, per Fax über 0180 - 5151511 (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 unter 01805 - 676710 (für in der Regel 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz) 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 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 nach bisher geltendem Recht das vollendete 65. Lebensjahr. Nur bei Erfüllung besonderer Voraussetzungen besteht Anspruch auf Altersrente auch schon vorher. So ist heute ein Altersrentenbezug mit 60 Jahren für schwerbehinderte Menschen sowie für vor 1952 geborene Frauen möglich. Gleiches gilt im Rahmen einer Vertrauensschutzregelung auch für Arbeitslose sowie für Personen, die Altersteilzeitarbeit ausgeübt haben. Langjährig Versicherte können eine Altersrente mit 63 Jahren beziehen.

Das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) vom 20. April 2007 sieht ab dem Jahr 2012 eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr und entsprechende Anhebungen bei anderen Rentenarten vor. 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 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 400 Euro monatlich hinzu verdienen (§ 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. Grob gesagt, darf der oder die Versicherte neben einem Drittel der Vollrente bis zu 75 Prozent, neben der Hälfte bis zu 56 Prozent und neben zwei Dritteln der Vollrente bis zu 38 Prozent des bisherigen Einkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze hinzuverdienen.

Werden diese Grenzen 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 Hinzuverdienergrenze (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 auszuzahlen, die von einer Vollzeitbeschäftigung zu einer Teilzeit-Tätigkeit wechseln.

14. Altersteilzeit

Rechtlicher Hintergrund

Nach dem Altersteilzeitgesetz (AtzG) werden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse unter bestimmten Voraussetzungen für höchstens sechs Jahre bis zum Bezug von Altersrente durch Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Dadurch soll älteren Arbeitnehmern, die bis zum 31.12.2009 erstmals eine Altersteilzeitarbeit begonnen haben, eine sozial abgesicherte Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Die Vereinbarung von ungeförderter Altersteilzeitarbeit ist auch nach 2009 möglich.

Rente wird nach § 237 SGB VI nicht nur nach einjähriger Arbeitslosigkeit, sondern auch nach 24-monatiger Altersteilzeitarbeit 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 zur Vollendung des 65. Lebensjahres 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 54. Lebensjahres ein entsprechender Auskunftsanspruch gegenüber dem Rentenversicherungsträger zu (§ 109 Abs. 1 SGB VI).

Altersteilzeitarbeit führt weder zu vollen, der Arbeitsverkürzung entsprechenden Einkommensreduzierungen noch zu hohen Anwartschaftsverlusten in der Sozialversicherung. Denn der Arbeitsgeber 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 den Arbeitnehmer Leistungen nach dem AtzG erbracht hat (§ 10 Abs. 2 AtzG). Gemäß § 10 Abs. 1 AtzG richten sich bei Arbeitslosigkeit des Altersteilzeitbeschäftigten 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 der Förderung

Unter verschiedenen Voraussetzungen erstattet die Bundesagentur für Arbeit für bis zu sechs Jahre dem Arbeitgeber den Zuschuss zum Arbeitseinkommen und zu den Rentenversicherungsbeiträgen in der gesetzlich vorgesehenen Höhe.

Die **Anforderungen** an ein **zuschussfähiges Arbeitsverhältnis** 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.

Die Zuschussgewährung setzt voraus, dass der im Zusammenhang mit der Altersteilzeitarbeit frei gewordene Arbeitsplatz mit einem im Zeitpunkt der Einstellung arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder durch die Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung (Ausgebildeter) wiederbesetzt wird. Arbeitgeber mit bis zu 50 Beschäftigten können anstelle der Wiederbesetzung auch einen Auszubildenden einstellen. Zwischen dem Übergang in Altersteilzeitarbeit und der Neubesetzung des Arbeitsplatzes muss ein Ursachenzusammenhang bestehen. Eine Wiederbesetzung infolge einer oder mehrerer Umsetzungen reicht dafür aus. Zeitlich ist es unschädlich, wenn die neue Arbeitskraft die Arbeit vorzeitig aufnimmt und dies vereinbarungsgemäß einer Art der auszuübenden Tätigkeit oder einer der Funktion des Arbeitsplatzes angemessenen Einarbeitung dient. Der Förde-

rungsanspruch ruht, solange der frei gewordene Arbeitsplatz nicht wieder-besetzt wird.

Auch der neue Arbeitnehmer muss versicherungspflichtig im Sinne des SGB III beschäftigt werden. Für die konkrete Arbeitszeitverteilung stehen auch die verschiedenen Teilzeit-Modelle, wie insbesondere die Abrufarbeit, die Arbeitsplatzteilung und der Jahresarbeitszeitvertrag, zur Verfügung.

Nach § 3 Abs. 3 AtzG gelten die Förderungsvoraussetzungen auch dann als erfüllt, wenn Arbeitsleistungen des Altersteilzeitarbeitnehmers im Voraus erbracht werden und der neu eingestellte Arbeitnehmer danach beschäftigt wird. Zwar muss der Arbeitgeber die aufgestockte Vergütung kontinuierlich an den Arbeitnehmer auszahlen und für ihn die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge entrichten. Er erhält die Erstattungsleistungen auch für die dann zurückliegenden Zeiträume aber erst, wenn er den Arbeitsplatz wiederbesetzt hat (§ 12 Abs. 3 AtzG). So werden z.B. Arbeitszeitgestaltungen ermöglicht, in denen der Altersteilzeitarbeitnehmer bei kontinuierlicher Entgeltzahlung weitere drei Jahre voll und danach gar nicht mehr arbeitet. Wird die Arbeitszeit des Altersteilzeitarbeitnehmers schrittweise abgesenkt, kann der neueingestellte Arbeitnehmer von ihm eingewiesen und mit den Arbeitsabläufen in der Abteilung vertraut gemacht werden.

Die Förderung setzt weiter voraus, dass der Arbeitgeber 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 aufstockt und für ihn zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt. Der Beitrag 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. Über die gesetzlichen Mindestleistungen hinausgehende freiwillige Mehrleistungen werden dem Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 AtzG nicht erstattet.

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. Die Förderung hängt deshalb gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AtzG davon ab, dass diese Verpflichtung nicht mehr als 5 Prozent der Belegschaft umfasst. Anderenfalls setzt die Förderung voraus, dass 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.

Mit dem AtzG sollen selbständige und unselbständige Nebentätigkeiten und Mehrarbeit der Altersteilzeitkraft eingeschränkt werden, soweit sie nicht innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt wurden (§ 5 Abs. 3 AtzG). Bei Nebentätigkeiten oder Mehrarbeit eines Altersteilzeitarbeitnehmers in mehr als geringfügigem Umfang ruht der Anspruch des Arbeitgebers auf Zuschussleistungen für diesen Arbeitnehmer gegen die Bundesagentur für Arbeit und erlischt nach 150 Tagen endgültig. Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber oder die zuständige Ausgleichskasse nicht über die mehr als geringfügige Nebenbeschäftigung informiert, muss er der Bundesagentur für Arbeit die zu Unrecht gezahlten Leistungen erstatten (§ 11 Abs. 2 AtzG).

Die Förderung muss der Arbeitgeber schriftlich bei der Agentur für Arbeit beantragen, in dessen Bezirk der jeweilige Beschäftigungsbetrieb liegt. Die Bundesagentur für Arbeit erklärt eine andere Agentur für Arbeit für zuständig, wenn der Arbeitgeber dafür ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht.

Altersteilzeit und (Teil-)Rente

Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, erbringt die Bundesagentur für Arbeit für bis zu sechs Jahre Förderleistungen für einen Altersteilzeitarbeitnehmer (§ 4 Abs. 1 AtG). 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 die Förderung und – bei einer entsprechenden Befristung – auch 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. Elternzeit und Teilzeitarbeit

Für Geburten ab 1. Januar 2007 tritt das Elterngeld an die Stelle des bisherigen Erziehungsgeldes. Für Kinder, die bis zum 31. Dezember 2006 geboren wurden, kann wie bisher Erziehungsgeld bezogen werden.

Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt erhalten, solange nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen wird (§ 192 SGB V). Erziehungsgeld bzw. Elterngeld und Elternzeit sind vereinbar mit einer gleichzeitigen Teilzeitarbeit des betreffenden Elternteils von bis zu 30 Wochenstunden. Wenn diese Teilzeitarbeit die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet, sind insoweit Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

Der Bezug von Arbeitslosengeld und anderen vergleichbaren Entgeltersatzleistungen neben dem Erziehungsgeld ist möglich; diese Entgeltersatzleistungen werden aber bei der Berechnung des Erziehungsgeldes als Einkommen berücksichtigt. Unberücksichtigt bleibt hingegen das Arbeitslosengeld II, Ausbildungsförderung und Wohngeld.

Bei der Ermittlung des Elterngeldanspruches bleiben hingegen Einnahmen, die nicht zum Erwerbseinkommen zählen, unberücksichtigt (z.B. Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Renten, Stipendien, BAföG, Arbeitslosengeld II).

Arbeitslosengeld erhält nur, wer innerhalb einer grundsätzlich dreijährigen Rahmenfrist vor Beginn der Arbeitslosigkeit für mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt war (sog. Erfüllung der Anwartschaftszeit). Diese maßgebliche Rahmenfrist verlängert sich um die Zeiten, in denen der Arbeitslose sein Kind jeweils bis zum dritten Geburtstag betreut hat (§ 124 SGB III).

Während der Elternzeit besteht ein grundsätzlicher **Anspruch** auf Verringerung der Arbeitszeit, soweit der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt und er dem Anspruch keine **dringenden** betrieblichen Gründe entgegensetzen kann (§ 15 Abs. 7 BEEG). Nach Ende der Elternzeit besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (§ 8 TzBfG).

Unabhängig vom Erziehungsgeld bzw. dem Elterngeld und der Elternzeit werden für die Betreuung eines kleinen Kindes drei Jahre Kindererziehungszeiten als rentenbegründende und -steigernde Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt (§ 56 SGB VI).

Weiterführende Informationen:

Weitere Informationen enthält die kostenlose Broschüre „Elterngeld und Elternzeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu beziehen über: Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 481009, 18132 Rostock, Tel. 01805-7780-90 (für 0,12 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz), Fax 01805-7780-94, E-Mail: publikationen@bundesregierung.de, im Internet über www.bmfsfj.de. Telefonische Auskünfte erteilen die Mitarbeiter des Service-Telefons von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 9.00 – 18.00 Uhr unter der Tel.-Nr. 01801 – 90 70 50 (Anrufe aus dem Festnetz für 3,9 Cent pro angefangene Minute)

16. 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 Partner 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 neuen 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 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) einen Antrag auf Teilzeitarbeit nach Ende der Elternzeit stellen oder müssen sie erst wieder sechs Monate beim Arbeitgeber tätig sein?

Auch diese Arbeitnehmerinnen bzw. 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.

Schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer hintereinander mehrere befristete Arbeitsverträge ab, nehmen mit Zahl und Dauer der Befristungen die Anforderungen an die Begründung zu. Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages ohne sachlichen Befristungsgrund ist nur zulässig, wenn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zuvor überhaupt kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Kettenbefristungen werden damit ausgeschlossen.

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.

Die sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis, befristet oder unbefristet, bestanden hat. Zeitpunkt und Dauer der Beschäftigung sind dabei unerheblich. Eine Berufsausbildung gilt dabei nicht als Arbeitsverhältnis: Ein sachgrundloser befristeter Arbeitsvertrag kann daher auch mit einem ehemaligen Auszubildenden abgeschlossen werden.

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.

Woran sollten Sie bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages denken?

Die Befristung des Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform. 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 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.

17. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) 1 vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), in Kraft getreten am 1. Januar 2001, zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3002)

¹ 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 Beschäftigungszeitraums unter der eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers liegt. Vergleichbar ist ein vollzeitbeschäftigter Arbeit-

nehmer 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 Geltungsbereich 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 kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. 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 § 119 Abs. 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch 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:	0 18 05 6767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt:	0 18 05 6767-11
Arbeitsmarktpolitik und -förderung:	0 18 05 6767-12
Arbeitsrecht:	0 18 05 6767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	0 18 05 6767-14
Infos für behinderte Menschen:	0 18 05 6767-15
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service: info.gehoerlos@bmas.bund.de	
Schreibtelefon:	0 18 05 6767-16
Fax:	0 18 05 6767-17
Gebärdentelefon:	gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

(Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.)

www.bmas.de · info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:

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

Stand: Juni 2008



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 263
Telefon: 01 80 51 51 51 0*
Telefax: 01 80 51 51 51 1 *

Schriftlich: an Herausgeber
E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 01805 676716*
Fax: 01805 676717*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Druck: Koelblin-Fortuna-Druck, Baden-Baden

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.