

**Teilzeitbeschäftigung**  
**im öffentlichen Dienst des Landes Hessen**

**Voraussetzungen und Rechtsfolgen**

Merkblatt  
für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Stand: November 2015

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| <b>I.</b>   | <b>Begriff der Teilzeitarbeit</b> .....   | 3  |
| <b>II.</b>  | <b>Arbeits- und tarifrechtliche Hinweise</b> .....  | 3  |
| 1.          | Arbeitsvertragliche Vereinbarung .....  | 3  |
| 2.          | Rechtsgrundlagen.....   | 3  |
| 2.1         | Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).....  | 3  |
| 2.2         | Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) i.V.m.<br>dem Hessischen Beamtengesetz (HBG).....                         | 4  |
| 2.3         | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) .....   | 5  |
| 3.          | Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit.....   | 5  |
| 4.          | Teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege von Angehörigen<br>nach Bundesrecht (PflegeZG, FPfIZG)..... | 5  |
| 5.          | Rechtsfolgen .....  | 6  |
| 5.1         | Arbeitszeit .....   | 6  |
| 5.2         | Entgelt.....  | 6  |
| 5.3         | Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen .....   | 6  |
| 5.4         | Jubiläumsgeld.....  | 6  |
| 5.5         | Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen .....  | 6  |
| 5.6         | Mehrarbeit, Überstunden .....   | 7  |
| 5.7         | Beschäftigungs- und Stufenlaufzeiten .....  | 7  |
| 5.8         | Erholungsurlaub.....  | 7  |
| 5.9         | Nebentätigkeiten .....  | 8  |
| 5.10        | Kinderbezogene Zahlungen .....  | 8  |
| 5.11        | Erstattung von Betreuungskosten .....   | 8  |
| 5.12        | Kündigungsschutz .....  | 8  |
| <b>III.</b> | <b>Sozialversicherungsrechtliche Hinweise</b> .....   | 9  |
| 1.          | Kranken- und Pflegeversicherung .....   | 9  |
| 2.          | Arbeitslosenversicherung .....  | 10 |
| 3.          | Rentenversicherung.....   | 10 |
| 4.          | Besonderheiten bei geringfügiger Beschäftigung und<br>bei Beschäftigung in der Gleitzone.....                         | 10 |
| <b>IV.</b>  | <b>Betriebliche Altersversorgung</b> .....  | 11 |
| <b>V.</b>   | <b>Schlussbemerkung</b> .....   | 12 |

## **I. Begriff der Teilzeitarbeit**

Teilzeitbeschäftigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Beschäftigte genannt), deren vertraglich vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als die einer oder eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten ist. Für die Teilzeitbeschäftigung besteht keine Untergrenze bei der Wochenarbeitszeit; d.h., es können auch Arbeitsverhältnisse mit einer Wochenarbeitszeit von nur wenigen Stunden vereinbart werden.

Im Landesbereich gelten für Teilzeitarbeitsverhältnisse die gleichen Tarifverträge wie für Vollzeitarbeitsverhältnisse. Teilzeitbeschäftigte erhalten somit nicht nur den ihrer Arbeitszeit entsprechenden Anteil des tariflichen Entgelts, sondern grundsätzlich auch anteilig die übrigen tariflichen Leistungen (vgl. § 24 Abs. 2 TV-H).

## **II. Arbeits- und tarifrechtliche Hinweise**

### **1. Arbeitsvertragliche Vereinbarung**

Grundsätzlich ist ein Teilzeitarbeitsvertrag – wie jeder andere Arbeitsvertrag – Gegenstand einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Im Landesbereich wird der Arbeitsvertrag stets schriftlich abgeschlossen.

### **2. Rechtsgrundlagen**

#### **2.1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854), ist Folgendes zu beachten:

- Ein Arbeitsplatz, der ausgeschrieben wird, ist auch als Teilzeitarbeitsplatz auszu-schreiben, sofern er sich hierfür eignet (§ 7 Abs. 1 TzBfG). Die Entscheidung, ob die jeweiligen Aufgaben eine Aufteilung auf mehrere Beschäftigte zulassen, liegt beim Arbeitgeber.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). Dies gilt auch nach §§ 1, 3 Abs. 2, 7 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), da die Anknüpfung an die Teilzeitarbeit eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen kann.
- Teilzeitbeschäftigte sollen 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 Teil- oder Vollzeitbeschäftigter entgegenstehen (§ 10 TzBfG).
- Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, sind über entsprechende Arbeitsplätze, die in der Dienststelle besetzt werden sollen, zu informieren (§ 7 Abs. 2 TzBfG).
- Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird (§ 8 Abs. 1 TzBfG).
- Der Wunsch nach Verringerung der Arbeitszeit sowie deren Umfang ist spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend zu machen. Hierbei soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angegeben werden (§ 8 Abs. 2 TzBfG).

- Die Arbeitsvertragsparteien sollen im Wege der gemeinsamen Erörterung anstreben, eine Vereinbarung über Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit zu erreichen. Den Wünschen der Beschäftigten ist zu entsprechen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 3 und 4 TzBfG).
- Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen. Sollten sich die Arbeitsvertragsparteien nicht über eine Verringerung und/oder Verteilung geeinigt haben und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung und/oder die Arbeitszeitverteilung nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, gilt die Arbeitszeitverringerung bzw. die Arbeitsverteilung entsprechend den Wünschen der Beschäftigten als festgelegt (§ 8 Abs. 5 TzBfG).
- Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren verlangt werden, nachdem der Arbeitgeber einer Verringerung zugestimmt oder sie berechtigt abgelehnt hat (§ 8 Abs. 6 TzBfG).
- Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch nach Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben, sind bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen (§ 9 TzBfG).

## **2.2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) in Verbindung mit dem Hessischen Beamtengesetz (HBG)**

§ 13 Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Satz 1 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung – Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 31. August 2007 (GVBl. I S. 586), zuletzt geändert durch Gesetz vom 24. März 2015 (GVBl. I S. 118), verweist für den Bereich der Beschäftigten auf die §§ 63, 64 und 66 des Hessischen Beamtengesetzes (HBG) vom 27. Mai 2013 (GVBl. S. 218), zuletzt geändert durch Gesetz vom 28. März 2015 (GVBl. S. 158).

Nach § 63 Abs. 1 HBG sind Anträge von Beschäftigten auf eine Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren oder von pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen zu bewilligen, sofern keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen ist durch ärztliches Gutachten oder durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse, des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer privaten Pflege-Pflichtversicherung nachzuweisen (§ 63 Abs. 1 Satz 2 HBG).

Nach § 63 Abs. 3 HBG kann eine Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, mindestens aber 15 Stunden pro Woche, bis zur Dauer von insgesamt 17 Jahren bewilligt werden, sofern die Voraussetzungen des Abs. 1 vorliegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Nach § 66 Satz 1 HBG dürfen Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 Abs. 3 HBG) zusammen mit Zeiten einer Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 64 Abs. 1 HBG) insgesamt die Dauer von 17 Jahren nicht überschreiten; hierbei bleiben unterhälftige Teilzeitbeschäftigungen, die während einer Elternzeit ausgeübt wurden, allerdings unberücksichtigt (§ 66 Satz 2 HBG).

Beschäftigte, die bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung oder vor Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Ermäßigung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von § 10 HBG bevorzugt zu berücksichtigen (§ 10 Abs. 6 Satz 2 HGIG).

### **2.3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)**

Unter den gleichen familienbezogenen Voraussetzungen besteht auch nach den Vorschriften des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) vom 1. September 2009 (StAnz. S. 2977), zuletzt geändert durch Änderungsstarifvertrag Nr. 11 vom 25. Juni 2015 die Möglichkeit, ein Teilzeitarbeitsverhältnis – ohne Stundenbegrenzung – zu vereinbaren (§ 11 Abs. 1 TV-H). Auf Antrag ist die Teilzeitbeschäftigung zunächst auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden. Der Antrag ist jedoch spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Beschäftigte, die nicht aus den familienbezogenen Gründen des § 11 Abs. 1 TV-H eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen (§ 11 Abs. 2 TV-H).

Früher Vollzeitbeschäftigte, mit denen auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden ist, sollen bei einer späteren Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden (§ 11 Abs. 3 TV-H).

### **3. Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit**

Beschäftigte können nach § 15 Abs. 4 Satz 1 in Verbindung mit § 1 Abs. 6 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), neugefasst durch Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) auch während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Diese darf jedoch nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats umfassen.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit gelten dieselben gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen wie für sonstige Teilzeitbeschäftigung. Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung wirken sich grundsätzlich auf das zustehende Elterngeld aus. Für diese Bezugsmonate mit Einkommen ist das Elterngeld für jede Bezugsform (Basiselterngeld und Elterngeld Plus) gesondert zu berechnen (§ 2 Abs. 3 BEEG).

Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle umgehend mitzuteilen.

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB V wird auf Antrag von der Versicherungspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung befreit, wer durch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung versicherungspflichtig wird. Die Befreiung erstreckt sich **nur** auf die Elternzeit.

Bei einer beabsichtigten Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit empfiehlt es sich, vorab entsprechende Auskünfte bei der zuständigen Krankenkasse und der Elterngeldstelle einzuholen.

### **4. Teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege von Angehörigen nach Bundesrecht (PflegeZG, FPfIZG)**

Neben den unter Tz. 2 behandelten Rechtsgrundlagen ist eine Reduzierung der Arbeitszeit auch bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) sowie nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfIZG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2462) möglich. Hier geht es um Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege von Angehörigen.

Aufgrund der umfangreichen Neuregelungen zum 1. Januar 2015 und der damit verbundenen Besonderheiten wird auf die Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung nach den beiden vorgenannten Gesetzen in diesem Merkblatt nicht weiter eingegangen. Vielmehr wird auf die Broschüre „Bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – Neue ge-

setzliche Regelungen“ des zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hingewiesen, die auf dessen Homepage abrufbar ist.

## 5. Rechtsfolgen

### 5.1 Arbeitszeit

Bei Teilzeitbeschäftigungen sind weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Verteilung der Arbeitszeit eröffnet. Die Arbeitszeitgestaltung hat jedoch gleichermaßen den dienstlichen Belangen, z.B. auch den räumlichen Gegebenheiten des Arbeitgebers und den Belangen der Beschäftigten – insbesondere wenn sie familienbezogener Art sind – Rechnung zu tragen.

Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bezüglich Höchstarbeits- und Ruhezeiten sind zu beachten und einzuhalten.

### 5.2 Entgelt

Teilzeitbeschäftigte erhalten – soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist – von dem Entgelt, das für entsprechende Vollzeitbeschäftigte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht (vgl. § 24 Abs. 2 TV-H). Die Berechnung des Entgelts erfolgt nach den gleichen Grundsätzen wie bei Vollzeitbeschäftigten.

Die durch § 4 Abs.1 TzBfG garantierte Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten erfordert, dass die gleichen Bemessungskriterien angewandt werden. Leistungen, deren Bemessungsgrundlage die Dauer der Arbeitszeit ist, sind daher regelmäßig entsprechend der verringerten Arbeitsleistung anteilig zu kürzen.

Auswirkungen auf die Dauer der Fortzahlung von Bezügen im Krankheitsfall ergeben sich bei Teilzeitbeschäftigung nicht.

### 5.3 Jahressonderzahlung, vermögenswirksame Leistungen

Bemessungsgrundlage für die **Jahressonderzahlung** ist grundsätzlich das durchschnittlich gezahlte Entgelt der Referenzmonate Juli, August und September des jeweiligen Jahres (§ 20 Abs. 3 Satz 1 TV-H). Eine Teilzeitbeschäftigung in diesen Monaten verringert die Bemessungsgrundlage der Jahressonderzahlung entsprechend.

**Beispiel:**

*Ein Beschäftigter erhält im Juli und August je ein Tabellenentgelt in Höhe von 1.800 Euro. Im September ist er nur noch mit 50 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten tätig und erhält dementsprechend ein zeitanteiliges Tabellenentgelt in Höhe von 900 Euro. Das durchschnittlich gezahlte monatliche Entgelt, das als Bemessungsgröße für die Jahressonderzahlung dient, beträgt somit 1.500 Euro  $[(1.800 \text{ Euro} + 1.800 \text{ Euro} + 900 \text{ Euro}) / 3]$ .*

Besonderheiten gelten, wenn im Kalenderjahr der Geburt des Kindes eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird (§ 20 Abs. 3 Satz 4 TV-H).

Die **vermögenswirksamen Leistungen** werden entsprechend der Berechnungsweise für das Tabellenentgelt anteilig verringert (§ 23 Abs. 1 in Verbindung mit § 24 Abs. 2 TV-H).

### 5.4 Jubiläumsgeld

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld (vgl. § 23 Abs. 2 Satz 2 TV-H) in voller Höhe. Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung werden in **vollem** Umfang bei der Festsetzung der der Jubiläumszeit zu Grunde liegenden Beschäftigungszeit berücksichtigt.

### 5.5 Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen

Anspruch auf Beihilfen haben ausschließlich Beschäftigte im Rahmen einer Besitzstandsicherung, die bis zum 30. April 2001 nach der Hessischen Beihilfenverordnung (HBeihVO) vom 5. Dezember 2001 (GVBl. I S. 482), zuletzt geändert durch Verordnung vom 28. September 2015 (GVBl. I S. 370), beihilfeberechtigt waren und deren Arbeits-

oder Ausbildungsverhältnis (unabhängig vom Beschäftigungsumfang) über diesen Zeitpunkt hinaus **ununterbrochen** fortbestanden hat (§§ 2 Abs. 1 Nr. 4, 18 Abs. 4 HBeihVO; Protokollerklärung zu § 13 des Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten des Landes Hessen in den TV-H und zur Regelung des Übergangsrechts – TVÜ-H – vom 1. September 2009 – StAnz. S. 2977 –, zuletzt geändert durch Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. April 2015). Es wird angeraten, sich wegen evtl. Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung auf eine bestehende Beihilfeberechtigung an die Beihilfestelle zu wenden.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Beihilfeleistungen nach dem Maß der im Zeitpunkt der Aufwendung vereinbarten Wochenarbeitszeit.

## 5.6 Mehrarbeit, Überstunden

Für Arbeitsstunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers über die vereinbarte regelmäßige Stundenzahl hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 TV-H) geleistet werden (**Mehrarbeit**), erhalten Teilzeitbeschäftigte, sofern ihnen ein entsprechender Freizeitausgleich nicht gewährt werden kann, den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts von entsprechenden Vollzeitbeschäftigten (§ 7 Abs. 6, § 8 Abs. 4 TV-H).

Für Arbeitsstunden, die auf Anordnung des Arbeitgebers über die regelmäßige wöchentliche Stundenzahl von Vollzeitbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 TV-H) hinaus geleistet werden (**Überstunden**), erhalten Teilzeitbeschäftigte Überstundenzuschläge neben einem entsprechenden Freizeitausgleich bzw. neben dem individuellen Stundenentgelt, maximal das Stundenentgelt der Stufe 4 (§ 7 Abs. 7, § 8 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Buchst. a, Abs. 2 TV-H).

Nach dem 1. Januar 2010 neu eingestellte Beschäftigte sind aufgrund einer Vereinbarung im Musterarbeitsvertrag zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden verpflichtet (vgl. § 6 Abs. 5 TV-H). Bei übergeleiteten Tarifbeschäftigten ist eine arbeitsvertragliche Regelung oder Zustimmung im Einzelfall zur Heranziehung zu Mehrarbeit und Überstunden nicht erforderlich (§ 28b TVÜ-H).

Übergeleitete Teilzeitbeschäftigte sollen jedoch zu Mehrarbeit und Überstunden nur in dem Verhältnis herangezogen werden wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte; Teilzeitbeschäftigte, die ein Kind unter 18 Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen sowie Teilzeitbeschäftigte, die in einem weiteren Beschäftigungsverhältnis stehen, sollen nur in Ausnahmefällen zu Mehrarbeit und Überstunden herangezogen werden (s. Protokollerklärung zu § 28b TVÜ-H).

## 5.7 Beschäftigungs- und Stufenlaufzeiten

Auf die Beschäftigungs- und Stufenlaufzeiten (§ 17 Abs. 3 Satz 4, § 34 Abs. 3 TV-H) werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung voll angerechnet. Der Aufstieg in den Stufen wird durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

## 5.8 Erholungsurlaub

Die Dauer des zustehenden jährlichen Erholungsurlaubs ist nicht von der Dauer der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, sondern von der Lage und Verteilung der Arbeitszeit und somit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage abhängig.

Soweit bei Teilzeitbeschäftigten die wöchentlichen Arbeitstage von der 5-Tage-Woche nach unten abweichen, verringern sich die Urlaubstage entsprechend (§ 26 Abs. 1 Satz 4 TV-H). Die tatsächliche Dauer des Urlaubs bleibt jedoch unberührt, wie das nachfolgende Beispiel zeigt:

### **Beispiel:**

*Wird die Arbeitszeit von z.B. 19,25 oder 20 (je nach Vollarbeitszeit) Stunden wöchentlich auf drei Tage pro Woche verteilt, ergibt sich bei einem Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen (5-Tage-Woche) eine Reduzierung auf 18 Arbeitstage.*

*Diese 18 Arbeitstage reichen aus, um wie bei Vollzeitbeschäftigten pro Jahr sechs Wochen Urlaub zu erreichen.*

## 5.9 Nebentätigkeiten

Die beamtenrechtlichen Vorschriften finden nach § 3 Abs. 4 TV-H unter Beachtung der Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses sinngemäß Anwendung (vgl. Infoblatt Ausübung von Nebentätigkeiten, siehe Homepage des HMdIS).

## 5.10 Kinderbezogene Zahlungen

Die Höhe des **Kindergeldes** wird durch die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Die Höhe tariflicher kinderbezogener Leistungen, wie die **Kinderzulage** nach § 23a TV-H und die **kinderbezogenen Entgeltbestandteile** (Besitzstandszulage) nach § 11 TVÜ-H richtet sich dagegen grundsätzlich nach dem Rätierlichkeitsgebot des § 24 Abs. 2 TV-H (s. Abschnitt I).

## 5.11 Erstattung von Betreuungskosten

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese nach § 11 Abs. 4 HGIG erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme.

## 5.12 Kündigungsschutz

Die kündigungsschutzrechtlichen Bestimmungen sehen keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten vor.

- TzBfG

Das in § 4 Abs. 1 TzBfG normierte Diskriminierungsverbot ist zu beachten. Nach § 11 TzBfG ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung Beschäftigter, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt.

- BEEG

Für Beschäftigte, die während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, gilt ein besonderer Kündigungsschutz.

Für Eltern von **vor dem 1. Juli 2015** geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern gilt:

Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit sowie während der Elternzeit nicht kündigen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BEEG a.F.).

Für Eltern von **ab dem 1. Juli 2015** geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kindern gilt:

Der Arbeitgeber darf ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist sowie während der Elternzeit nicht kündigen (§ 18 Abs. 1 Satz 1 und 2 BEEG n.F.). Der Kündigungsschutz beginnt frühestens **acht** Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und frühestens **14** Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BEEG n.F.).

Lediglich in besonderen Fällen kann eine Kündigung ausnahmsweise für zulässig erklärt werden (vgl. § 18 BEEG n.F. und a.F.).

Nach § 18 Abs. 2 BEEG n.F. und a.F. gilt der Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 n.F. und a.F. entsprechend, wenn Beschäftigte während der Elternzeit bei demselben Arbeitgeber Teilzeitarbeit leisten oder – ohne Elternzeit in Anspruch zu nehmen – Teilzeitarbeit leisten und Anspruch auf Elterngeld nach § 1 BEEG während des Bezugsraums nach § 4 Abs. 1 BEEG haben. Diese Regelung erfasst insbesondere bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse von nicht mehr als 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats, die aus Anlass der Betreuung und Erziehung des Kindes nicht umgestaltet zu werden brauchen.

Auf die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlassene „Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Kündigungsschutz bei Elternzeit vom 3. Januar 2007“ wird hingewiesen (BAz 2007, Nr. 5 S. 247).

### III.

#### **Sozialversicherungsrechtliche Hinweise**

Grundsätzlich werden Teilzeitbeschäftigte in der Sozialversicherung wie Vollzeitbeschäftigte behandelt.

#### **1. Kranken- und Pflegeversicherung**

Beschäftigte, die versicherungspflichtig werden, weil ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter herabgesetzt wird, werden auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung befreit, sofern sie bereits seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind (§ 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 20 und § 23 SGB XI).

Das gilt auch für Beschäftigte, die im Anschluss an ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen, das die vorstehenden Voraussetzungen erfüllt.

Der Antrag auf Befreiung ist innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei der Krankenkasse zu stellen. Die Befreiung wirkt vom Beginn der Versicherungspflicht an, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden; sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden (§ 8 Abs. 2 SGB V).

Beschäftigte, die wegen der Umstellung ihres Arbeitsverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis krankenversicherungspflichtig werden und von der Befreiungsmöglichkeit keinen Gebrauch machen wollen, können ihren Versicherungsvertrag bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen mit Wirkung vom Eintritt der Versicherungspflicht an kündigen (§ 205 Abs. 2 VVG). Das Recht auf Kündigung besteht auch für solche Personen, für die eine Familienversicherung nach § 10 SGB V eintritt.

Kommen nach der Kündigung des privaten Versicherungsvertrages eine Pflichtversicherung, eine freiwillige Versicherung oder eine Familienversicherung nicht zu Stande, oder endet eine Pflicht-/Familienversicherung, bevor die Vorversicherungszeit für eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung erfüllt ist, ist das private Versicherungsunternehmen ohne Risikoprüfung und zu den bei der Kündigung geltenden Tarifbedingungen zu einem erneuten Abschluss eines Versicherungsvertrages verpflichtet, wenn der vorherige Vertrag für mindestens fünf Jahre vor seiner Kündigung ununterbrochen bestanden hat (§ 5 Abs. 9 SGB V).

Bei Pflichtversicherten in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung werden die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von den Beschäftigten und deren Arbeitgeber getragen (§ 249 SGB V, § 58 SGB XI). Freiwillig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung Versicherte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind oder privat Versicherte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder der Altersgrenze von 55 Jahren für den Eintritt der Versi-

versicherungspflicht versicherungsfrei sind, erhalten einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag nach § 257 SGB V und § 61 SGB XI.

Personen, die gegen das Risiko Krankheit bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen mit Anspruch auf allgemeine Krankenhausleistungen versichert sind, sind vorbehaltlich des § 23 Abs. 2 SGB XI verpflichtet, bei diesem Unternehmen zur Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit einen Versicherungsvertrag abzuschließen und aufrechtzuerhalten (§ 23 Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

Wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die Ansprüche in der gesetzlichen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung sollte bei der zuständigen Krankenkasse eine Auskunft eingeholt werden.

## 2. Arbeitslosenversicherung

Wegen der geringeren Arbeitsentgelte und Beiträge wirken sich Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich auf die Höhe des Arbeitslosengeldes (ALG I) aus (vgl. §§ 151 ff. SGB III).

## 3. Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich für Zeiten einer Teilzeitarbeit wegen geringerer Arbeitsentgelte und Beiträge geringere persönliche Entgeltpunkte für die Rentenberechnung, also geringere Rentenansprüche.

Wegen der Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung sollte bei den zuständigen Rentenversicherungsträgern, bei den Beratungsstellen, den Versicherungsämtern bzw. Versichertenältesten eine Auskunft eingeholt werden.

## 4. Besonderheiten bei geringfügiger Beschäftigung und bei Beschäftigung in der Gleitzone

Für geringfügig Beschäftigte sind die nachstehenden Besonderheiten zu beachten. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

- das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) – (*geringfügig entlohnte Beschäftigte*)  
oder
- die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) – (*kurzfristig Beschäftigte*)<sup>1</sup>.

**Geringfügig entlohnte Beschäftigte** (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) sind in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 7 SGB V), in der Pflegeversicherung sowie in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, nicht aber durchweg beitragsfrei.

Trotz der Versicherungsfreiheit hat der Arbeitgeber nach § 249b Satz 1 SGB V einen Pauschalbeitrag in Höhe von 13 v.H. des Arbeitsentgelts zur gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte aus anderen Gründen, z.B. in der Familienversicherung (§ 10 SGB V) versichert sind. Ein zusätzlicher Leistungsanspruch wird durch den Pauschalbeitrag nicht begründet.

---

<sup>1</sup> Für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 gelten folgende Schwellenwerte (§ 115 SGB IV):

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann vor, wenn die Beschäftigung innerhalb des Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. Dies gilt auch für Saisonarbeitskräfte. Nach dem og Zeitraum gelten wieder die vorherigen Schwellenwerte.

In der Rentenversicherung hat der Arbeitgeber für geringfügig entlohnte Beschäftigte einen Pauschalbeitrag in Höhe von 15 v.H. des Arbeitsentgelts zu entrichten.

- Wurde die **geringfügig entlohnte Beschäftigung nach** dem 31. Dezember 2012 aufgenommen, besteht grundsätzlich **Versicherungspflicht** in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 v.H. des Arbeitsentgelts (§ 163 Abs. 8 SGB VI) trägt, haben die Beschäftigten lediglich die Differenz zum allgemeinen Beitragssatz (2015: 18,7 v.H.; also 3,7 v.H.) bei einer Mindestbemessungsgrundlage von 175 Euro (§ 163 Abs. 8 SGB VI) zu tragen. D.h., wenn ein Arbeitsentgelt unterhalb eines Betrages von 175 Euro erzielt wird, werden die Pauschbeträge auf der Grundlage von 175 Euro errechnet. Beschäftigte können gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich beantragen, auf die Versicherungspflicht zu verzichten (§ 6 Abs. 1b SGB VI). Dann entfällt der von den Beschäftigten zu zahlende Anteil.
- **Geringfügig entlohnte Beschäftigungen**, die **vor** dem 1. Januar 2013 aufgenommen wurden, sind in der gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich **versicherungsfrei**, solange das Arbeitsentgelt nicht 400 Euro übersteigt (§ 230 Abs. 8 SGB VI). Beschäftigte können jedoch jederzeit auf die Versicherungsfreiheit verzichten, indem dies dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich erklärt wird. Der Verzicht gilt für die gesamte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (ebenso wie bei allen übrigen parallel ausgeübten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) und kann nicht widerrufen werden. Machen Beschäftigte hiervon Gebrauch, müssen sie die Differenz zwischen dem vom Arbeitgeber zu tragenden Pauschalbeitrag und dem gewöhnlichen Beitrag (s. Punkt zuvor) tragen.
- Erhöht sich bei einem **vor** dem 1. Januar 2013 aufgenommenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnis das Arbeitsentgelt nach dem 31. Dezember 2012 auf einen Betrag zwischen 400,01 Euro und 450 Euro werden Beschäftigte versicherungspflichtig mit der Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen.

**Kurzfristig Beschäftigte** (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Auch in der Rentenversicherung besteht unabhängig vom Datum der Beschäftigungsaufnahme Versicherungsfreiheit (§ 5 Abs. 2 Nr. 1 SGB IV). Pauschale Beiträge werden weder vom Arbeitgeber noch von der oder dem Beschäftigten abgeführt.

Für Arbeitsentgelte von mehr als 450 Euro bis zur Grenze von 850 Euro wurde eine sog. **Gleitzone** (Progressionszone) eingeführt. In dieser unterliegen die Arbeitsentgelte der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. In dieser Gleitzone wird der Beitragsbemessung auf Beschäftigtenseite ein reduziertes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zugrunde gelegt. Beschäftigte können jedoch hierauf verzichten (Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber) und den Beitrag zur Rentenversicherung entsprechend des tatsächlichen Arbeitsentgelts zahlen. Somit werden in der Rentenversicherung Ansprüche erworben, die dem tatsächlichen Arbeitsentgelt entsprechen.

In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ist ein solcher Verzicht nicht möglich.

Sowohl geringfügig entlohnte Beschäftigte als auch kurzfristig Beschäftigte und Beschäftigte in der Gleitzone sind in der gesetzlichen Unfallversicherung kraft Gesetzes gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten versichert.

#### IV. Betriebliche Altersversorgung

Für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (*geringfügig entlohnte Beschäftigte*) besteht Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung.

Für diejenigen Beschäftigten, die im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV geringfügig beschäftigt sind (*kurzfristig Beschäftigte*), besteht keine Versicherungspflicht in der betrieblichen Altersversorgung.

In der betrieblichen Altersversorgung ergeben sich wegen der in Zeiten einer Teilzeitarbeit erzielten geringeren Arbeitsentgelte regelmäßig geringere Versorgungspunkte bei der Altersversorgung und somit auch ein geringerer Leistungsanspruch.

Bei Fragen zu den Auswirkungen einer Teilzeitarbeit auf die späteren Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung wird empfohlen, eine Auskunft bei der

**Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL),**

Hans-Thoma-Straße 19, 76133 Karlsruhe,

Telefon: 0721/155-0

Telefax: 0721/155-666

E-Mail: [info@vbl.de](mailto:info@vbl.de)

Internet: [www.vbl.de](http://www.vbl.de)

einzuholen.

## V.

### Schlussbemerkung

Bitte denken Sie daran, dass ein Merkblatt lediglich einen Überblick über die wichtigsten Fragen geben kann. Das Merkblatt soll und kann eine individuelle Beratung durch die zuständigen Versicherungsträger nicht ersetzen. Für weitere Auskünfte hinsichtlich der Auswirkungen auf die Sozialversicherung oder die betriebliche Altersversorgung wenden Sie sich daher bitte auch an die für Sie zuständigen Versicherungsträger.