

Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten

Wertguthaben, Altersteilzeit, Flexikonten, Flexirente

Bearbeitet von
Prof. Dr. Christian Rolfs, Dr. Stefan Witschen, Dr. Annekatriin Veit, Dr. Andreas Hoff

3. Auflage 2017. Buch. XXII, 203 S. Kartoniert
ISBN 978 3 406 71187 9
Format (B x L): 14,1 x 22,4 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitszeit, Urlaub](#)

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

billigem Ermessen zu entscheiden.¹⁶ Häufig verweisen Tarifverträge wegen der Einzelheiten auf Betriebsvereinbarungen. Ohne eine solche Verweisung besteht die Gefahr, dass ein Tarifvertrag gegenüber den Betriebspartnern die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrAVG entfaltet.¹⁷

Ausnahmsweise ist aufgedrängte Altersteilzeit möglich, wenn 9 der Arbeitgeber sie im Rahmen einer Änderungskündigung als Alternative zu einer sonst gerechtfertigten Beendigungskündigung anbietet.¹⁸

¹⁶ Die Rechtsprechung befasst sich vor allem mit den bisherigen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, die aber nur noch für vor dem 1.1.2010 begonnene Altersteilzeitverhältnisse gelten. Die Tarifverträge von 2010 geben nur noch einen eingeschränkten Rechtsanspruch. Es ist aber dabei geblieben, dass der Arbeitgeber nach billigem Ermessen über Teilzeit- oder Blockmodell zu entscheiden hat. Verlangt der Arbeitnehmer nur das Teilzeitmodell, hat der Arbeitgeber gem. § 106 GewO auch über die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen zu entscheiden; § 8 Abs. 4 TzBfG gilt hier aber nicht, BAG 12.4.2011 – 9 AZR 19/10, NZA 2011, 1044. Umgekehrt kann sich der Arbeitgeber auf das Teilzeitmodell beschränken, soweit kein weitergehender Anspruch besteht, BAG 18.10.2011 – 9 AZR 225/10, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 54. Zu einem Tarifvertrag, der dem Arbeitgeber nur ausnahmsweise erlaubt, Altersteilzeit abzulehnen, HessLAG 13.9.2013 – 3 Sa 1323/13, BeckRS 2013, 75082. Die bisherige Rechtsprechung kann noch für Einzelheiten erheblich sein, s. BAG 23.1.2007, 15.4.2008, 12.8.2008, 14.10.2008, 15.9.2009, 17.8.2010, 18.10.2011 und 15.11.2011, EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 24, 27, 28, 29, 31, 35, 36, 37. Aufgrund einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung oder eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs kann Altersteilzeit rückwirkend durchgeführt werden (Rundschreiben ATG, S. 20). S. auch → B. Rn. 35; *Bauer/Gehring/Koch*, Altersteilzeit, 2. Aufl. 2017, Rn. 9 ff. Zur erforderlichen Bestimmtheit eines Antrags auf Altersteilzeit BAG 14.5.2013 – 9 AZR 664/11, NZA 2013, 1358, zum freiwilligen Überschreiten der Überlastquote durch den Arbeitgeber BAG 18.11.2011 – 9 AZR 225/10, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 54; *Könemann* BB 2012, 1483.

¹⁷ BAG 21.6.2005 – 9 AZR 353/04, EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 16. Entsprechend im Personalvertretungsrecht VG Karlsruhe 27.9.2013 – PL 12 K 1652/13, BeckRS 2013, 57456. In jedem Fall muss der gewünschte Beginn des Altersteilzeitverhältnisses vor Ablauf der Betriebsvereinbarung liegen, BAG 5.6.2007 – 9 AZR 498/06, AP ATG § 2 Nr. 9.

¹⁸ BAG 16.12.2010 – 2 AZR 576/09, NZA 2011, 1247.

4. Die Aufstockung des Entgelts

- 10 Der Arbeitgeber stockt das Regelarbeitsentgelt (§ 6 Abs. 1 ATG) für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20% auf¹⁹ und zahlt für den Arbeitnehmer zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.²⁰ Diese Rentenversicherungsbeiträge werden mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf 80% des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Abs. 1 Buchst. 1b ATG). Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge sind nicht erforderlich, wenn das Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeit 90% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze erreicht oder überschreitet. Eine Klage auf Abführung der Rentenversicherungsbeiträge ist nur gegen die Einzugsstelle, nicht gegen den Arbeitgeber zulässig.²¹
- 11 Die Aufstockungsleistungen sind kein Arbeitsentgelt, werden aber teilweise so behandelt. So sind sie im Krankheitsfall mit dem Arbeitsentgelt fortzuzahlen und im Störfall als Entgelt für die geleistete Vorarbeit anzusehen.²² In das Wertguthaben gehen sie nicht ein. Im Beamtenrecht sind die Bundes- und Landesverordnungen über die Gewährung eines Zuschlages bei Altersteilzeit maßgeblich.²³

5. Das Ende der Altersteilzeit (s. auch → Rn. 46)

- 12 Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG muss sich die Altersteilzeit zumindest auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beantragt werden kann. Auf diesen Zeitpunkt kann die Altersteilzeit befristet werden (§ 8 Abs. 3 ATG). Bei langjährig

¹⁹ Zur Berechnung BAG 19.2.2013 – 9 AZR 431/11, AP ATG § 15 Nr. 1.

²⁰ Einzelheiten im Rundschreiben ATG S. 18.

²¹ LAG Hamm 7.1.2014 – 9 Sa 1393/13, BeckRS 2014, 67024.

²² BAG 15.8.2006 – 9 AZR 639/05, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 32; 11.4.2006 – 9 AZR 369/05, NZA 2006, 926 Rn. 52. Ebenso LAG Düsseldorf 8.4.2014 – 16 Sa 118/14, wenn die Anrechnung vereinbart war. Die Verteilung der vom Arbeitgeber für Aufstockungsleistungen vorgesehenen Mittel unterliegt der Mitbestimmung über die Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG, BAG 10.12.2013 – 1 ABR 39/12, NZA 2014, 1040.

²³ Dazu VG Düsseldorf 26.10.2012 – 13 K 5575/11, BeckRS 2014, 47627.

Versicherten ist die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich (§§ 36, 236 SGB VI). Wer im Alter von 55 oder 56 Jahren in Altersteilzeit geht, kann dies also nur erreichen, wenn der maßgebliche Tarifvertrag eine über die üblichen sechs Jahre hinausgehende Altersteilzeit zulässt, wie es häufig der Fall ist. Ein früherer Beginn der vorgezogenen Rente war für Geburtsjahrgänge bis 1951 bei den Altersrenten für Frauen sowie nach Arbeitslosigkeit und Altersteilzeit möglich (§§ 237 f. SGB VI). Diese Möglichkeit besteht weiterhin bei den Altersrenten für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236a SGB VI). Während die Altersteilzeit bisher wohl meist an den frühestmöglichen Rentenbeginn herangeführt wurde, werden wegen der infolge der Anhebung der Regelaltersgrenze erhöhten Abschläge mehr und mehr spätere Zeitpunkte in Betracht zu ziehen sein. Dabei ist zu bedenken, dass die frühestmögliche Inanspruchnahme vorgezogener Renten nicht nur zu einer Erhöhung der Abschläge, sondern auch zu einer Verminderung der für die Rentenhöhe maßgeblichen Punktzahl führt. Auch das Rundschreiben ATG (S. 15) betont, dass nach der Intention des Gesetzgebers mit der Altersteilzeit dem vorzeitigen Bezug einer Altersrente entgegengewirkt werden sollte.

Die Altersteilzeittarifverträge sehen bisweilen neben den Aufstockungsbeiträgen Abfindungen zur Minderung des Rentenverlustes vor, den der Arbeitnehmer durch den vorzeitigen Rentenbeginn erleidet. Diese Abfindungen sind nicht steuerfrei, unterliegen aber der sogenannten Fünftel-Regelung des § 34 EStG. Es wird zu prüfen sein, ob es steuerlich günstiger wäre, diese Beträge für eine Erhöhung der Aufstockungen zu verwenden (s. auch → Rn. 28). 13

Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentenminderungen durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente durch Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden (§ 187a Abs. 1 SGB VI), deren Höhe auf Antrag in der Rentenauskunft gem. § 109 Abs. 4 SGB VI mitzuteilen ist. Dies wird zunehmend ein Thema für Vereinbarungen über Altersteilzeit werden. Werden die Beitragszahlungen für den Ausgleich der Rentenminderung vom Arbeitgeber übernommen, ist nach § 3 Nr. 28 EStG die Hälfte der Beiträge steuerfrei. Dies wird damit begründet, dass auch Pflichtbeiträge des Arbeitgebers nur in Höhe des halben Gesamtbetrages steuerfrei 14

sind. In der Sozialversicherung ist die vom Arbeitgeber übernommene Ausgleichzahlung grundsätzlich nicht zum Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu zählen, da diese den Entschädigungen für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes gleichzusetzen sind, die nicht zum Arbeitsentgelt gehören.²⁴

- 15 Altersteilzeitarbeit kann höchstens bis zur Regelaltersgrenze vereinbart werden, da danach Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung eintritt (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 ATG; Einzelheiten im Rundschreiben ATG S. 15).
- 16 Vorruhestandsverträge sind vom BAG für unwirksam erklärt worden, soweit sie nur bis zu einem für Frauen oder Schwerbehinderte vorgezogenen Rentenalter führen.²⁵ Das ATG und die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes tragen dem Rechnung, indem sie das Erreichen des frühesten Rentenalters nur als Mindestbedingung vorschreiben. Die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte, die das 63. Lebensjahr (ab Geburtsjahr 1953 ansteigend) vollendet und die Wartezeit erfüllt haben (§§ 38, 236b SGB VI), beendet die Altersteilzeit, falls diese begrenzt ist, bis eine abschlagsfreie Rente in Anspruch genommen werden kann. Dazu heißt es in dem Ausschussbericht,²⁶ die (unter → Rn. 22 erwähnte) Übergangsregelung setze ein Signal für die Vertragsparteien, dass auch unabhängig von der Förderung ein Vertrauensschutz für laufende Altersteilzeitarbeitsverhältnisse gelten sollte. Altersteilzeitfälle sollten auch dann bis zum vereinbarten Ende laufen können, wenn in vertraglichen Vorschriften eine vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit vorgesehen ist, sobald ein Anspruch auf eine ungeminderte Rente besteht. Einzelne Tarifverträge, zB in der Stahlindustrie, haben dies schon beachtet.²⁷

²⁴ BSG 21.2.1990 – 12 RK 20/88, BSGE 66, 219.

²⁵ BAG 15.2.2011 – 9 AZR 750/09, NZA 2011, 740; 16.12.2008 – 9 AZR 985/07, AP TVG § 1 Vorruhestand Nr. 33; ebenso für die Altersteilzeit und die entsprechenden Situation bei Schwerbehinderten nach §§ 37, 236a SGB VI, BAG 12.11.2013 – 9 AZR 484/12, AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 63.

²⁶ BT-Drs. 18/1489, S. 27.

²⁷ Dazu *Nakielski/Winkel* AuR 2014, 423.

Nach dem Ende der Altersteilzeit kann die Beschäftigung fortgesetzt oder eine neue Beschäftigung aufgenommen werden. Solange das Regelalter für Altersrente nicht erreicht ist, kommt auch der Bezug von Arbeitslosengeld in Betracht (§ 10 ATG). Das ALG 1 wird dann nach dem versicherungspflichtigen Altersteilzeitentgelt berechnet, soweit es in den Bemessungszeitraum des § 150 SGB III fällt. Dieses bleibt aber bei dem Bemessungszeitraum außer Betracht, wenn das Beschäftigungsverhältnis wegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers beendet wurde (§ 150 Abs. 2 S. 2 SGB III). Zur Sperrzeit → Rn. 48.

Eine vorangehende Altersteilzeit kann sich mindernd auf anschließende betriebliche Altersversorgung auswirken, wenn als Betriebsrente ein bestimmter Prozentsatz vom Bruttogehalt der letzten Beschäftigungsvergütung gezahlt wird. *Rolfs*²⁸ fordert, in den einschlägigen Regelungen klarzustellen, dass auf das Schattengehalt abzustellen sei. Fehle eine solche Regelung, führe eine Analogie zu § 10 ATG zu demselben Ergebnis. Das LAG Düsseldorf meint dagegen, dass der für den Vollbeschäftigten ermittelte Rentenbetrag entsprechend der Teilzeitquote (iE der persönliche Beschäftigungsgrad des auch oder nur in Teilzeit arbeitenden Arbeitnehmers im Verhältnis zur Arbeitszeit des Vollzeit tätigen Arbeitnehmers) bezogen auf die gesamte Beschäftigungsdauer umzurechnen ist.²⁹ Das BAG vertritt eine vermittelnde Ansicht:³⁰ Sieht eine Versorgungsordnung vor, dass sich die Höhe der Betriebsrente nach anzurechnender Dienstzeit und dem zuletzt bezogenen rentenfähigen Arbeitsdienst richtet und dass sich bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern der rentenfähige Arbeitsverdienst unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 120 Kalendermonaten des Arbeitsverhältnisses errechnet, so ist durch Auslegung zu ermitteln, ob Beschäftigte, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, von Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte erfasst werden, oder ob für sie die Grundregelung für Vollzeitbeschäftigte gilt.

²⁸ ErfK/Rolfs, 17. Aufl. 2017, ATG § 8 Rn. 21.

²⁹ LAG Düsseldorf 3.6.2009 – 12 Sa 1601/08, NZA-RR 2010, 96.

³⁰ BAG 17.4.2012 – 3 AZR 280/10, AP BetrAVG § 1 Auslegung Nr. 34.

6. Beitragssatz und Beitragstragung

- 19 In der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten die für die jeweiligen Sozialversicherungszeige maßgeblichen Beitragssätze.³¹
- 20 In der Krankenversicherung gilt im Blockmodell während der Arbeitsphase der allgemeine Beitragssatz. In der Freistellungsphase findet der ermäßigte Beitragssatz Anwendung (§ 243 SGB V).³² Die Sozialversicherungsträger verlangen jedoch, dass nach der Freistellungsphase die erneute Aufnahme einer Beschäftigung nicht beabsichtigt ist, weil der Beschäftigte dann vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft seinen ihm zustehenden Krankengeldanspruch nicht realisieren könne. Sofern im Einzelfall nach der Altersteilzeitarbeit eine weitere Beschäftigung beabsichtigt ist, finde auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit der allgemeine Beitragssatz Anwendung.³³ Diese Einschränkung ist abzulehnen (→ B. Rn. 106). Nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V ruht der Anspruch auf Krankengeld soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) eine Arbeitsleistung nicht geschuldet ist. Damit steht fest, dass der Beschäftigte während der Freistellungsphase einen Anspruch auf Krankengeld durchgehend und ausnahmslos nicht realisieren kann. Erst ab Wiederaufnahme der Arbeit kann ggf. ein Krankengeldanspruch geltend gemacht werden, sodass auch erst ab diesem Zeitpunkt wieder der allgemeine Beitragssatz zu erheben ist.³⁴
- 20a Für die Verteilung der auf das Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit entfallenden Beitragslast auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten die allgemeinen Regeln der einzelnen Sozialversicherungszweige. Eine reduzierte Beitragstragung durch den Arbeitnehmer aufgrund der Regelungen zur Gleitzzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) erfolgt nicht. Diese Regelungen finden bei Altersteilzeit-

³¹ Rundschreiben ATG, S. 41; siehe auch Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.3.2009, S. 47.

³² Dies gilt auch, wenn in einer neben der Altersteilzeitarbeit ausgeübten Beschäftigung der allgemeine Beitragssatz Anwendung findet.

³³ Rundschreiben ATG, S. 41; siehe auch Rundschreiben der Sozialversicherungsträger v. 31.3.2009, S. 47.

³⁴ Vgl. BSG 25.8.2004 – B 12 KR 22/02 R, ZTR 2005, 114.

II. Die Förderung der Altersteilzeit

arbeit keine Anwendung.³⁵ Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge trägt der Arbeitgeber allein (§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

II. Die Förderung der Altersteilzeit

1. Das Auslaufen der von der BA geförderten Altersteilzeit

Die Fördermöglichkeit gem. § 4 ATG spielt für Altersteilzeitverhältnisse, die seit dem 1.1.2010 begonnen haben, keine Rolle mehr. Sie galt nur noch für Altersteilzeitverhältnisse, die bis Ende 2009 mit der Arbeitsphase begonnen hatten. Die Förderung durch die BA konnte sich dann bis zu sechs weitere Jahre, also bis 2015 erstrecken.

2009 konnte die geförderte Altersteilzeit nur noch von Arbeitnehmern begonnen werden, die mindestens das 55. Lebensjahr vollendet haben. Für den Geburtsjahrgang 1953 bestand diese Möglichkeit also nicht mehr. Die Übergangsregelung in § 15h des Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung lautet:

„Abweichend von § 5 Abs. 1 Nr. 2 ATG erlischt der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 nicht, wenn mit der Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen worden ist und die Voraussetzungen für einen Anspruch auf eine Rente für besonders langjährig Versicherte nach § 236b des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erfüllt sind.“

2. Wegfall von Bestimmungen des ATG, die sich auf die Förderung durch die BA beziehen

a) Gesetzliche Regelung. Die Neuregelung hat zwar die Förderung der Aufstockungsbeträge durch die BA beseitigt, lässt aber die Altersteilzeit im Übrigen unberührt (§ 1 Abs. 3 ATG). Deshalb sind nur die Bestimmungen des ATG unanwendbar, die sich nur auf die

³⁵ Rundschreiben ATG, S. 41.

Förderung der BA beziehen. §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 ATG gelten weiterhin, weil sie unabhängig von der Förderung die Grundvoraussetzungen der Altersteilzeit regeln. Nicht mehr anwendbar ist dagegen § 5 ATG,³⁶ der schon früher nicht verpflichtend war, soweit Förderung nicht in Anspruch genommen wurde. Dazu heißt es in dem Rundschreiben der Sozialversicherungsträger zum ATG vom 2.11.2010 (S. 19, 22, 24):

„Altersteilzeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne liegt auch dann noch vor, wenn der Anspruch auf Förderleistung nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2–4 ATG erlischt, nicht besteht oder ruht, zB weil der in Altersteilzeit beschäftigte Arbeitnehmer neben der Altersteilzeitarbeit (bei einem anderen Arbeitgeber) eine mehr als geringfügige Beschäftigung oder eine mehr als geringfügige selbstständige Tätigkeit ausübt.

Eine während der Arbeitsphase im Blockmodell oder während einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung beim gleichen Arbeitgeber in nicht nur geringfügigem Umfang geleistete Mehrarbeit (Überstunden) steht der Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne – entgegen den Regelungen für die Förderleistungen der Bundesagentur – ebenfalls nicht entgegen. Mehrarbeit kann bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell grundsätzlich nur in der Arbeitsphase anfallen. Ausnahmsweise steht dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit eine vorübergehend geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells jedoch nicht entgegen, sofern dadurch im Hinblick auf § 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG der Charakter der Altersteilzeitarbeit nicht verändert wird. Die Prüfung, in welchem Umfang in diesen Fällen von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, hat jeweils im Einzelfall zu erfolgen. Entscheidend ist ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass, zB, wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden soll. Die Vorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kann hier nicht hilfsweise herangezogen werden.“

³⁶ Sehr deutlich: Rittweger in der Kommentierung des § 5 ATG, in Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Arbeitsrecht, Kommentar, 2008.