

Rolfs/Witschen/Veit/Hoff

Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten

3. Auflage

C.H.BECK

A large, stylized teal bird logo, possibly a phoenix or a similar mythical creature, is positioned in the lower right quadrant of the cover. The bird is depicted in profile, facing left, with its wings spread upwards and outwards. The logo is rendered in a solid teal color against the dark green background.

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 [Leseprobe](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

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.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Recht und Praxis der Arbeitszeitkonten

Wertguthaben, Flexikonten, Altersteilzeit
und Flexirente

Von

Dr. Christian Rolfs
Universitätsprofessor, Köln

Dr. Stefan Witschen, MJur (Oxon)
Akademischer Rat a.Z., Köln

Dr. Annekatriin Veit
Rechtsanwältin und Steuerberaterin, München

Dr. Andreas Hoff
Arbeitszeitberater, Potsdam

3. Auflage 2017



Flexibilität der Arbeitsverhältnisse, insbesondere bei Dauer und Lage der Arbeitszeit, ist eine große Forderung und Herausforderung des modernen Arbeitslebens. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind daran interessiert, allerdings aus verschiedenen Gründen; hier betrieblichen, dort persönlichen. Für die erforderlichen kollektiven und individuellen Interessenausgleiche und Absprachen muss das Recht Grundlagen und Rahmen zur Verfügung stellen. Ein wichtiger Teil davon sind die in der Praxis entstandenen und entwickelten, gesetzlich aber nur langsam und unvollständig geregelten Arbeitszeitkonten, die der Finanzierung von Freistellungen durch Vor- und Nacharbeit dienen. Bisher reichte dies nur bis zu den festen Altersgrenzen für Arbeitsverhältnisse. Doch hat der Gesetzgeber diese flexibler und durchlässiger gemacht, insbesondere durch die „Flexirente“.

Um die erwünschte Flexibilität zu erreichen, wirken verschiedene Rechtsgebiete zusammen: Arbeitsrecht bis zu Mindestlohn und Zeitarbeit, Sozialversicherungs-, Insolvenz- und Steuerrecht. Um all dem und seinen Auswirkungen in der Praxis gerecht zu werden, ist die mit diesem Buch unternommene Gesamtdarstellung auf mehrere Verfasser mit verschiedenen beruflichen Schwerpunkten aufgeteilt worden. In der 2. Auflage waren dies neben mir Dr. Veit und Dr. Hoff. Da ich aus Altersgründen an der 3. Auflage nur noch mit diesem Vorwort mitmachen kann, sind Prof. Dr. Rolfs und Dr. Witschen hinzugetreten. Prof. Rolfs hat von mir die Koordination des Ganzen sowie die Darstellung der „Flexirente“ (neuer Teil E.) und der mit ihr verbundenen Flexibilisierung der Altersgrenzen übernommen. Er ist ein führender Vertreter der Versicherungswissenschaft und mit allen Fragen der Versicherungspraxis vertraut. Auch im Arbeitsrecht ist er seit langem tätig und ausgewiesen. Dr. Witschen hat die arbeitsrechtlichen Passagen der Teile A (Arbeitszeitkonten, Allgemeines), B (Wertguthaben) und D (Altersteilzeit) aktualisiert. Er ist enger Mitarbeiter und Habilitand von Prof. Rolfs und Mitautor wichtiger Aufsätze zu dem Thema dieses Buches.

Dr. Veit verantwortet nach wie vor die steuer-, sozialversicherungs- und insolvenzrechtlichen Abschnitte der Teile A, B und D.

Als Rechtsanwältin und Steuerberaterin in großen Versicherungs- und Beratungsunternehmen ist sie seit langem an der Schnittstelle von Recht und Praxis tätig.

Die Flexikonten (bisher Abschnitt D, jetzt C) werden weiterhin von Dr. Hoff bearbeitet, dessen Expertise als Berater kleiner, großer und größter Unternehmer zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung unübertroffen ist. Seine Darstellung lässt dies deutlich erkennen.

Möge auch die 3. Auflage der Praxis ein wertvoller Freund und Helfer sein!

Prof. (em.) Dr. Dres. h.c. Peter Hanau

Köln, im Juni 2017

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XIII
Literaturverzeichnis	XIX
Einleitung	1
A. Arbeitszeitkonten, Allgemeines	5
I. Begriff	5
II. Arten	6
III. Vereinbarte vergütete Arbeitsbefreiung	7
B. Wertguthaben	11
I. Rechtsgrundlagen	11
1. Sozialversicherungsrecht	11
2. Arbeitsrecht	12
3. Steuer- und Bilanzrecht	13
II. Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	15
III. Die Wertguthabenvereinbarung	18
1. Kollektive und individuelle Vereinbarungen	18
2. Schriftform	21
3. Die Einbringung des Arbeitsentgelts	22
a) Arbeitsentgeltbestandteile	22
b) Arbeitgeberbeitrag	24
c) Beiträge zur Unfallversicherung, Umlagen	25
d) Gesetzliche und vertragliche Einschränkungen der Einbringungsmöglichkeit, Kündigungsmöglichkeit	25
e) Rechtscharakter der Einbringung	27
f) Fehlende und fehlerhafte Einbringung	27
4. Führung und Anlage der Wertguthaben	28
a) Führung als Arbeitsentgeltguthaben	28
b) Anlagebeschränkungen	30
c) Werterhaltungsgarantie	31
d) Wertzuwachs	32
e) Aufzeichnungspflichten	33
5. Die Freistellungszwecke	34
a) Vertraglich geregelte Freistellungszwecke	34
b) Gesetzlich geregelte Freistellungszwecke	35

c) Verwendung für andere Zwecke als Freistellung, insbesondere betriebliche Altersversorgung	35
d) Ausgestaltung in der tariflichen Praxis	36
e) Regelungsinhalte	39
IV. Die Arbeitsphase	40
1. Arbeitsrecht	40
2. Sozialversicherungsrecht	41
a) Krankenversicherung	42
b) Arbeitslosenversicherung	42
c) Höchstverdienstgrenzen	43
3. Steuerrecht	44
a) Lohnsteuerliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer	44
b) Befristet und geringfügig Beschäftigte	46
c) Organmitglieder	46
d) Auswirkungen beim Arbeitgeber	47
4. Scheidung/Versorgungsausgleich	50
V. Freistellungsphase	50
1. Arbeitsrecht	50
2. Sozialversicherungsrecht	56
a) Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses	56
b) Beitragspflicht des Freistellungsentgelts	56
c) Sozialleistungen in der Freistellungsphase	57
3. Steuerrecht	58
a) Auswirkungen beim Arbeitnehmer	58
b) Auswirkungen beim Arbeitgeber	59
VI. Negative Wertguthaben	60
1. Bisherige Rechtsgrundlagen	60
2. Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf	61
VII. Schuldner- und Gläubigerwechsel (Betriebsübergang, Übertragung, Pfändung)	62
1. Durch Übergang des Arbeitsverhältnisses nach § 613a BGB oder vertragliche Übernahme	62
2. Durch Übertragung von Wertguthaben nach § 7f SGB IV ...	63
a) Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber	63
b) Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)	64
3. Durch Übertragung von Wertguthaben auf einen anderen Beschäftigten	66
4. Pfändung	66
VIII. Wertguthaben im Störfall (außerhalb einer Insolvenz)	68
1. Störfälle	68
a) Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	68
b) Vorzeitige Beendigung der Wertguthabenvereinbarung ...	68
c) Gläubigerwechsel	69

d) Verwendung für die betriebliche Altersversorgung	69
2. Die Abwicklung des Wertguthabens im Störfall	69
a) Arbeitsrecht	69
b) Sozialversicherungsrecht	70
c) Steuerrecht	70
3. Abwicklung der Sicherung in Störfällen	72
IX. Sicherung der Wertguthaben gegen Insolvenz	73
1. Bestehen und Umfang der Insolvenzsicherungspflicht	73
2. Regelungsbefugnis der Vertragsparteien zur Insolvenzsicherung (§ 7e Abs. 1 SGB IV)	74
3. Beendigung von Insolvenzsicherungsmaßnahmen	76
4. Auswirkung von Übertragungsvorgängen auf die für das Wertguthaben getroffenen Insolvenzsicherungsmaßnahmen	77
a) Gläubigerwechsel	77
b) Schuldnerwechsel	77
5. Mitbestimmung bei Auswahl und Verwaltung der Insolvenzsicherung	78
6. Kontrollen	79
a) Nachweispflichten	79
b) Prüfung durch den Träger der Rentenversicherung	79
7. Sanktionen fehlender oder fehlerhafter Insolvenzsicherung	81
a) Sozialversicherungsrechtliche Aspekte	81
b) Zivilrechtliche Aspekte	81
c) Strafrechtliche Aspekte	83
8. Ausgestaltung von Insolvenzsicherungsmodellen in der Praxis	83
a) Mindestanforderungen	83
b) Insolvenzsicherungsmodelle in der Praxis	84
c) Steuerliche Auswirkungen	88
X. Wertguthaben in der Insolvenz	89
1. Eröffnung des Insolvenzverfahrens	89
2. Folgen der Insolvenzeröffnung	89
a) Arbeitsrecht	89
b) Sozialversicherungsrecht	91
c) Steuerrecht	92
3. Inanspruchnahme der getroffenen Insolvenzsicherungsmaßnahmen	92
4. Ausfallhaftung des Arbeitgebers	93
C. Flexikonten	95
I. Begriff; Vor- und Nachteile	95
II. Verbreitung	101
III. Arbeitsrechtliche Grundlagen	102
1. Tarifliche Grundlagen	102

a) Regelungsspektrum	102
b) Tarifverträge und Mindestlohn	104
2. Betriebsverfassungs- und personalvertretungsrechtliche Grundlagen	108
3. Die Regelung von Flexikonten im Einzelnen	108
a) Festlegung der Nulllinie	108
b) Die zeitliche Bewertung von Ausfallzeiten	111
c) Regelungen zum Ausgleichszeitraum	113
d) Steuerung des Flexikontos	119
e) Ausscheiden des Arbeitnehmers	124
f) Regelungs-Beispiel für ein flexibles Tagdienst-Modell ...	124
g) Regelungs-Beispiel für ein flexibles Schichtmodell	126
h) Regelungs-Beispiel für einen flexiblen Monatsdienstplan	126
4. Übertragung und Pfändung von Flexikonten	129
IV. Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen	129
1. Beitragspflicht	129
2. Das Beschäftigungsverhältnis während der Freistellung	129
3. Verhältnis zur Kurzarbeit	133
V. Steuerliche Grundlagen	133
VI. Insolvenzsicherung	134
D. Altersteilzeit	135
I. Grundlagen	135
1. Auslaufmodelle	135
2. Die Halbierung der Arbeitszeit und der Arbeitsentgelte	136
3. Ansprüche auf Altersteilzeit	138
4. Die Aufstockung des Entgelts	140
5. Das Ende der Altersteilzeit	140
6. Beitragssatz und Beitragstragung	144
II. Die Förderung der Altersteilzeit	145
1. Das Auslaufen der von der BA geförderten Altersteilzeit	145
2. Wegfall von Bestimmungen des ATG, die sich auf die Förderung durch die BA beziehen	145
a) Gesetzliche Regelung	145
b) Tarifvertragliche Reaktionen	147
3. Weitergeltung der Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge gem. §§ 2, 3 Nr. 28 EStG iVm §§ 3 Abs. 1 Nr. 1, 6 ATG	149
III. Die Altersteilzeit im neuen System der Wertguthaben	149
1. Beibehaltung des schwachen Insolvenzschutzes	149
2. Wertguthaben für Altersteilzeit als Unterfall der Wertguthaben im Sinne des SGB IV	150

3. Die Flexibilität der Altersteilzeit	151
4. Betriebsübergang	153
5. Entgeltumwandlung	154
IV. Unterbrechung oder vorzeitige Beendigung	155
1. Befristung und Kündigung	155
2. Verzicht auf die Arbeitsleistung	156
3. Arbeitsunfähigkeit, medizinische Rehabilitation oder Kurzarbeit während der Altersteilzeit	157
4. Beitragsverfahren für Störfälle	159
5. Steuerliche Folgen der vorzeitigen Beendigung	160
V. Die (schwächere) Insolvenzsicherung der Altersteilzeit	160
1. Vergleich Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit	160
2. Insolvenzsicherung	161
a) Rechtsgrundlage	161
b) Insolvenzsicherungspflichtige Wertguthaben/Beginn der Insolvenzsicherungspflicht	161
c) Ausgestaltung der Insolvenzsicherung	162
d) Nachweispflicht	163
e) Folgen unterlassener Insolvenzsicherung	163
f) Insolvenzsicherungspflichtige Arbeitgeber	167
g) Mitbestimmung	167
VI. Abwicklung in der Insolvenz	168
1. Bestand des Arbeitsverhältnisses	168
2. Insolvenzrechtliche Behandlung der Ansprüche	169
3. Insolvenzgeld	170
VII. Prozessuale Fragen	171
1. Rechtsweg und Zuständigkeiten	171
2. Gegenstandswert bei Insolvenzsicherung	171
3. Klagearten	172
4. Prozessuale Voraussetzungen	173
E. Flexirente	175
I. Renten und Hinzuverdienstgrenzen bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze	175
1. Regelaltersgrenze	175
2. Hinzuverdienstgrenzen	177
a) Rechtsentwicklung	177
b) Die neue Flexibilität	178
3. Berechnungsbeispiele	179
4. Einzelheiten zum Hinzuverdienst	180
a) Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen und vergleichbare Einkünfte	180

b) Voraussichtlicher Hinzuverdienst und Änderungen des Hinzuverdienstes	182
c) Änderung des zu berücksichtigenden Hinzuverdienstes auf Antrag	183
d) Rückwirkende Korrektur	183
5. Einzelheiten zur Hinzuverdienstgrenze	184
6. Einzelheiten zum Hinzuverdienstdeckel	185
7. Hinzuverdienst und Wertguthaben	186
II. Hinzuverdienstgrenzen beim Bezug einer Erwerbsminderungsrente	187
1. Allgemeines	187
2. Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsgeminderte (Rentenneuzugänge ab 1.1.2001)	188
3. Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbs- und Berufsunfähige (Bestandsrentner am 31.12.2000)	189
III. Hinzuverdienstgrenzen nach Erreichen der Regelaltersgrenze ...	189
IV. Erhöhung der Rente durch den Hinzuverdienst	190
1. Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze	190
2. Hinzuverdienst nach Erreichen der Regelaltersgrenze	192
3. Spätere Beantragung der Rente	193
V. Vorübergehender Wegfall des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitslosenversicherung	193
VI. Arbeitsrechtliche Optionen zur Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Regelaltersgrenze hinaus	195
1. Gesetzliche Verlängerungsoption (§ 41 S. 3 SGB VI)	195
a) Regelungsinhalt und -zweck	195
b) Vereinbarkeit mit Unionsrecht	195
c) Voraussetzungen der Verlängerung	196
d) Rechtsfolge	197
2. Befristeter Arbeitsvertrag	198
3. Leiharbeit	199
Sachverzeichnis	201

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 beansprucht 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 AIG I 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 Gleitzone (§ 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. **21**

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: **22**

„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 **23**

³⁵ Rundschreiben ATG, S. 41.

D. Altersteilzeit

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.

Bei den Hauptstichwörtern sind die jeweiligen Kapitel angegeben,
auf die sich die Randnummern bei den Unterstichwörtern beziehen,
sofern dort nichts anderes vermerkt ist.

Altersteilzeit s. unter **D.**

- Altersrente 3
- Anspruch auf 8
- Arbeitsentgelt 6
- Arbeitslosengeld 48
- Arbeitsunfähigkeit 50
- Arbeitszeit 4 ff., 23, 34 f.
- Aufstockung 10 f., 36
- Auslaufmodell 2 ff., 21
- betriebliche Altersvorsorge 18
- Betriebsvereinbarung 8
- Betriebsübergang 38 ff., 87
- Blockmodell 1, 5
- Ende 12 ff., 46 ff.
- Entgeltumwandlung 44 f.
- Förderung durch die BA 21 ff.
- Freistellung 49
- Insolvenz 86 ff.
- Insolvenzgeld 91
- Insolvenzversicherung 31, 57 ff.
- Kurzarbeit 51
- Mehrarbeit 23, 28
- Mitbestimmung 11, 85
- Organmitglieder, Haftung 74
- Prozessuales 92 ff.
- Sozialversicherung 10, 14, 19, 23, 48, 51
- Steuerrecht 13 f., 24, 29, 56
- Störfälle 52 ff.
- Tarifverträge 8, 26
- Überstunden s. Mehrarbeit
- Urlaub **B.** 96a
- Vereinbarungen 7
- Wertguthaben 32

Flexikonten s. unter **C.**

- Abgrenzung 8, 12
- Abrufarbeit 60, 62
- Ampelphasen 60, 62
- Annahmeverzug 15, 33, 47, 60
- Arbeitnehmerüberlassung s. Zeitarbeit
- Arbeitszeit 12, 36
- Ausfallzeiten 39 ff.
- Ausgleichszeiträume 6, 9, 11, 37, 45 ff., 50 ff., 60
- Ausschlussfristen 57
- Begriff 1, 12
- Beispiele 62 ff.
- Beschäftigungsverhältnis 67 ff.
- Betriebsvereinbarung 48
- Feiertage 43
- Freistellung 3, 55 f., 67 ff.
- Gleitzeit 3, 35, 60
- Höchstsalden 60
- Insolvenzversicherung 76
- Krankheit 42 ff., 60
- Kurzarbeit 73
- Mehrarbeit 12, 22
- Mindestarbeitszeit 5, 14, 23, 52 ff.
- Mindestlöhne 14, 23 ff., 53 f.
- Minusstunden 4, 47, 61 f., 64
- Mitbestimmung 34
- Negatives Konto s. Minusstunden
- Nulllinie 35
- Pfändung 65
- Plusstunden s. Zeitguthaben
- Schriftform 14
- Sozialversicherung 7, 66, 71

- Steuerung 55 ff.
- Steuerrecht 15, 74
- Tarifverträge 11, 19 ff., 49
- Urlaub 37, 42
- Verbreitung 16 ff.
- Zeitarbeit 33
- Zeitguthaben 42, 47, 53, 61 f.
- Zeitschulden s. Minusstunden
- Zuführung 11
- Zykluskonto 9, 60
- Zweck 1

Flexirente s. unter **E.**

- Abschlagsfreie Rente 4
- Altersgrenze, Hinausschieben der 55 ff.
- Altersdiskriminierung 57
- Altersrente 2 ff.
- Antrag 23
- Arbeitseinkommen 18
- Arbeitsentgelt 16 f.
- Arbeitslosenversicherung 51 ff.
- Befristeter Arbeitsvertrag 61 ff.
- Berufsunfähigkeitsrente 37, 41
- Erwerbsminderungsrente 35 ff.
- Erwerbsunfähigkeitsrente 37, 41
- Geringfügige Beschäftigung 43, 46
- Hinausschieben der Altersgrenze 55 ff.
- Hinzuverdienst 16 ff.
- Hinzuverdienstdeckel 28 ff.
- Hinzuverdienstgrenzen 7 ff., 27, 38 ff.
- Korrektur, rückwirkende 24
- Leiharbeit 65
- Renten für Bergleute 35
- Renten wegen Alters 2 ff.
- Renten wegen Erwerbsminderung 35 ff.
- Regelaltersgrenze 2, 42
- Teilrente 7 ff.
- Verlängerungsoption 55 ff.
- Verzicht auf die Versicherungsfreiheit 49

- Voraussichtlicher Hinzuverdienst 21
- Wertguthaben 32 ff.
- Zeitarbeit 65

Wertguthaben s. unter **B.**

- Abgrenzung zu Flexikonten **A. 5**
- Anlage 40 ff., 166 ff.
- Arbeitgeberbeitrag 26, 91
- Arbeitsentgelt 64, 94
- Arbeitslosenversicherung 74, 77, 102, 106
- Arbeitsphase 4, 67 ff.
- Arbeitsrecht 4, 93 ff., 137
- Aufzeichnungspflichten 47 ff.
- Beendigung 37
- befristetes Arbeitsverhältnis 19, 84, 100
- Beitragsbemessungsgrenze 28, 104
- betriebliche Altersvorsorge 56 f., 136
- Betriebsrat 101
- Betriebsvereinbarungen 16 ff., 60 f.
- Betriebsübergang 117 ff.
- Bilanzierung 6, 89
- Bürgschaftsmodell 206
- Einbringung d. Arbeitsentgelts 22 ff. 30 ff.
- Einbringung aus Flexikonten 24
- Elterngeld 107, 142, 160
- Ende 133, 139
- Erben 138
- Familienpflegezeit 113
- Freistellung, Anspruch auf 68, 19
- Freistellungsphase 64 ff., 93 ff.
- Freistellungszwecke 53 ff., 96
- Führung 38
- Geringfügige Beschäftigung 84
- Höchstverdienstgrenze 78
- Information 39 ff.
- Insolvenz 210
- Insolvenzgeld 29, 154, 217 ff.

- Insolvenzversicherung 39 ff., 49, 118
- Kautionsversicherung 197 f.
- Konfliktpunkte 14
- Korrektur 35 ff.
- Krankheit 29, 61, 69, 96
- Krankenversicherung 72, 106
- Kündigung 33, 98
- Kurzarbeit 75, 220 ff.
- Mitbestimmung 17, 166
- Mutterschutz 29, 95
- Nachteile 10
- Negative 111 ff.
- Organmitglieder 85
- Pfändung 127 ff.
- Pflegezeit 113
- Schattenentgelt 68 ff., 78, 96
- Schriftform 20
- Sozialversicherung 1 ff., 13, 70 ff., 102 ff., 140 f., 177, 215
- Steuerrecht 5, 37, 44, 80 ff., 108 ff., 142 ff., 208 f., 222
- Störfälle 56, 126, 132 ff.
- Tarifverträge 59 ff.
- Teilzeit 105
- Treuhandmodelle 191 ff.
- Übertragung 120 ff., 163 ff.
- Unfallversicherung 29, 104
- Urlaub 61, 96 ff.
- Vereinbarung 15 ff.
- Verpfändungsmodelle 199, 225
- Vorteile 9 ff.
- Werterhaltung 43, 122 f.
- Wertzuwachs 44, 108
- Zeitguthaben 27, 38 f.