Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 21.05.2025

2. Freistellung von der Arbeit während der Altersteilzeit

Für Beschäftigte in Altersteilzeit gelten besondere versicherungs- und beitragsrechtliche Regelungen. Unter welchen Voraussetzungen Altersteilzeitarbeit vorliegt, richtet sich nach dem Altersteilzeitgesetz (AltTZG). Hiernach muss unter anderem während der Altersteilzeit die Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert werden (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 AltTZG). Bei der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit handelt es sich um die Arbeitszeit, die vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist jedoch höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war (§ 6 Absatz 2 AltTZG).

Die hiernach für die Altersteilzeitarbeit ermittelte Arbeitszeit ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) für die gesamte Altersteilzeit einzuhalten. Veränderungen dieser Arbeitszeit sind grundsätzlich nicht zulässig, da die ausschließlich bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung festzulegende wöchentliche Arbeitszeit für die Gesamtdauer der Altersteilzeit maßgebend ist. Dies gilt auch bei einer späteren Erhöhung oder Reduzierung der tarifvertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit (vergleiche zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit: BAG-Urteil vom 11.04.2006 - 9 AZR 369/05 -).

Im Verhältnis zum Altersteilzeitgesetz höherrangiges Recht kann jedoch einen Anspruch der Altersteilzeitbeschäftigten auf eine reduzierte tarifliche wöchentliche Arbeitszeit begründen. So hat das BAG entschieden, dass eine aus altersbedingten Belastungsgründen für ältere Beschäftigte erfolgte Reduzierung der tariflichen Wochenarbeitszeit von Lehrern auch für Altersteilzeitbeschäftigte gelten muss, wenn die Ausnahme der Altersteilzeitbeschäftigten von der betreffenden altersabhängigen Arbeitszeitreduzierung gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz (vergleiche BAG-Urteil vom 21.01.2003 - 9 AZR 4/02 -) beziehungsweise den verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen würde

(vergleiche BAG-Urteile vom 13.12.2005 - 9 AZR 220/05 - und vom 13.06.2006 - 9 AZR 588/05 -).

Der von der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte aus § 242 BGB entwickelte allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet den Arbeitgeber zur prinzipiellen Gleichbehandlung der beschäftigten Arbeitnehmer. Er verbietet eine sachfremde Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern in vergleichbarer Lage sowie eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern einer bestimmten Ordnung ohne sachlichen Grund (vergleiche oben genanntes BAG-Urteil vom 13.12.2005, Randnummer 22).

Demnach kommt es auf die konkreten Gründe und Voraussetzungen für die Reduzierung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit an. Stellt die Ausnahme der Altersteilzeitbeschäftigten hierbei eine Ungleichbehandlung dar, bedarf es dafür eines sachlichen Grundes. Wird die wöchentliche Arbeitszeit durch Tarifvertrag reduziert und werden nach dem Tarifvertrag hiervon auch Altersteilzeitarbeitsverhältnisse erfasst, unterstellen die Sozialversicherungsträger, dass nach Auffassung der Tarifvertragsparteien eine Ausnahme der Altersteilzeitbeschäftigten eine unzulässige Ungleichbehandlung wäre (vergleiche im Ergebnis Ziffer 2.2.3 des Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 02.11.2010 zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes).

Auch Freistellungen von der vereinbarten Arbeitszeit widersprechen grundsätzlich der für die Altersteilzeit notwendigen Halbierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Daher wird lediglich eine vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen für Altersteilzeitbeschäftigte als unschädlich für die Altersteilzeitarbeit angesehen, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind (vergleiche Ziffer 2.5.6 des oben angegebenen Rundschreibens). Dies gilt analog für in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehene Wahloptionen, die bei entsprechenden betriebsbedingten Anlässen (zum Beispiel wegen Auftragsmangels) Beschäftigten die Möglichkeit der Umwandlung von Zusatzvergütungen oder Sonderzahlungen in Freizeittage einräumen, die auch Altersteilzeitbeschäftigten eingeräumt wird.

Eine tarifvertragliche oder betriebliche Wahloption zur Umwandlung von Zusatzvergütungen oder Sonderzahlungen in Freizeittage aus anderen Gründen, wie sie beispielsweise im aktuellen Tarifabschluss im öffentlichen Dienst für die Beschäftigten von Bund und Kommunen vorgesehen ist, wird für Altersteilzeitbeschäftigte gleichermaßen nur dann zulässig sein, wenn es gegen den arbeits- beziehungsweise verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen würde, sie davon auszunehmen. Wird eine derartige Wahloption in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung auch Altersteilzeitbeschäftigten eingeräumt, gehen die Sozialversicherungsträger auch in diesen Sachverhaltskonstellationen grundsätzlich davon aus, dass nach Auffassung der Tarif- beziehungsweise Betriebsvertragsparteien eine Ausnahme der Altersteilzeitbeschäftigten eine unzulässige Ungleichbehandlung wäre und demzufolge zusätzliche Urlaubstage oder optionale Freizeittage, die aus einer Umwandlung von Zusatzvergütungen oder Sonderzahlungen resultieren, einer Altersteilzeitbeschäftigung nicht entgegenstehen.

- unbesetzt -