

## Tit. 2.5.6 RdSchr. 10c

### Gemeinsames Rundschreiben betr. AltersTZG; Versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtliche Auswirkungen

## Tit. 2 – Versicherungsrecht -> Tit. 2.5 – Beschäftigungsverhältnis während Altersteilzeitarbeit

**Titel:** Gemeinsames Rundschreiben betr. AltersTZG; Versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtliche Auswirkungen

**Normgeber:** Bund

**Redaktionelle Abkürzung:** RdSchr. 10c

**Gliederungs-Nr.:** [keine Angabe]

**Normtyp:** Rundschreiben

### Tit. 2.5.6 RdSchr. 10c – Verzicht auf die Arbeitsleistung

(1) Eine Freistellung von der Arbeitsleistung widerspricht grds. der Voraussetzung der Reduzierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltersTZG für die Altersteilzeitarbeit sowie der vom Gesetzgeber verfolgten Zielsetzung des AltersTZG zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand. Dies gilt insbesondere für eine vollständige Freistellung von der Arbeitsleistung (vgl. u. a. BAG vom 10. 2. 2004 - 9 AZR 401/02 - und Ziffer 2.2.3 ). Bei einer entsprechenden Freistellung von der Arbeitsleistung kann zwar eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV , bei verblockter Arbeitszeit in der "eigentlichen" Arbeitsphase und daraus folgend in einer Freistellungsphase nach § 7 Abs. 1a SGB IV , bestehen (vgl. BSG vom 24. 9. 2008 - B 12 KR 27/07 R -), jedoch keine Altersteilzeitbeschäftigung im Sinne des AltersTZG mehr vorliegen.

(2) Verzichtet der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen - nicht nur vorübergehend - auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, ohne dass vereinbart ist, dass ein bereits angesammeltes Wertguthaben in dieser Freistellungsphase abgebaut wird, und besteht keine Vereinbarung, dass diese Freistellung noch nachgearbeitet und damit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen wird, sind die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit demnach nicht erfüllt.

(3) Eine vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts und der zusätzlichen Arbeitgeberleistungen wird hingegen noch als unschädlich für die Altersteilzeitarbeit angesehen. Vorübergehende Freistellungen liegen nur vor, wenn kurzfristige betriebsbedingte Anlässe die Arbeitsleistung nicht mehr zulassen und unplanbar eingetreten sind. Der Arbeitnehmer muss jedoch weiterhin dienstbereit bleiben, der Verfügungsmacht des Arbeitgebers unterstehen und auch tatsächlich wieder eine Tätigkeit aufnehmen, wenn der vorübergehende betriebsbedingte Anlass weggefallen ist. In diesem Zusammenhang ist auch die Beschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens zu prüfen. Dabei darf nur ein vorübergehender einseitiger Verzicht des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung gegeben sein, dessen zeitliche Grenzen sich aus dem betriebsbedingten Anlass ergeben, sodass es für die Frage der vorübergehenden Natur der Freistellung auf den konkreten Einzelfall ankommt. Mit der Vergütung für die Zeit der vorübergehenden Freistellung in der Arbeitsphase der verblockten Altersteilzeitarbeit, in der das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV fortbesteht, kann auch Wertguthaben für ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 1a SGB IV für die spätere Freistellungsphase angespart werden (vgl. BSG vom 24. 9. 2008 - B 12 KR 27/07 R -).