

Tit. 2.2.2.2 RdSchr. 10c

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

Tit. 2.2 – Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit -> Tit. 2.2.2 – Dauer der 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. 2.2.2.2 RdSchr. 10c – Höchstdauer

(1) Altersteilzeitarbeit kann höchstens bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze vereinbart werden, da ab dem Folgemonat Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung eintritt (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 letzter Halbsatz AltersTZG in Verb. mit § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Bei Vereinbarung eines Teilzeitmodells über diesen Zeitpunkt hinaus ist daher die Voraussetzung der Altersteilzeitarbeit nach dem AltersTZG nur bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze erfüllt.

Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell, die über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden, erfüllen von Beginn an die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit nach dem AltersTZG nicht, da in diesen Fällen in der Zeit bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze die Häufigkeit der wöchentlichen Arbeitszeit nicht gegeben sein wird. Dies gilt bei der Verlängerung einer bestehenden Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell über diesen Zeitpunkt hinaus ab dem Zeitpunkt, zu dem die Verlängerung vereinbart wird. Allerdings kann im Anschluss an eine Altersteilzeitarbeit eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV bzw. in Zeiten der Freistellungsphase eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV fortbestehen (vgl. auch Ziffer 2.5.3).

(2) Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorgezogenen (geminderten oder ungeminderten) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen der Regelaltersgrenze steht der zulässigen Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze nicht entgegen. Vielmehr sollte nach der Intention des Gesetzgebers mit der Altersteilzeitarbeit u. a. gerade dem vorzeitigen Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entgegengewirkt werden. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltersTZG muss sich die Altersteilzeitvereinbarung daher auch lediglich zumindest bis zum Zeitpunkt, zu dem ein Anspruch auf Altersrente besteht, erstrecken. Dies gilt bei einer ggf. entsprechenden Möglichkeit des Bezugs einer vergleichbaren vorgezogenen Leistung von Versorgungs- oder Versicherungseinrichtungen bzw. Versicherungsunternehmen oder einer vergleichbaren Leistung öffentlich-rechtlicher Art (z. B. einer entsprechenden Auslandsrente) analog. Auch § 5 Abs. 1 Nr. 2 AltersTZG steht dem nicht entgegen, da dieser lediglich das Erlöschen bzw. Ruhen des Erstattungsanspruchs des Arbeitgebers regelt.

(3) Durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20. 4. 2007 (BGBl I S. 554) wurde die Altersgrenze für die Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung für Versicherte der Geburtsjahrgänge ab 1964 von 65 auf 67 Jahre angehoben. Für die Versicherten der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 erfolgt die Anhebung dieser Altersgrenze stufenweise (§ 235 SGB VI). Soweit für von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitglieder berufsständischer Versorgungseinrichtungen der Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 die Altersgrenze für das Regelaltersruhegeld aus der berufsständischen Versorgung abweichend von der Regelung zur Anhebung der Regelaltersgrenze nach § 235 SGB VI vorzeitig angehoben worden ist, kann in diesen Übergangsfällen Altersteilzeitarbeit ebenfalls nur bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung vereinbart werden, da nach diesem Zeitpunkt Arbeitslosenversicherungsfreiheit eintritt (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 letzter Halbsatz AltersTZG in Verb. mit § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III).

(4) Altersteilzeitarbeit im Blockmodell kann allein auf gesetzlicher Grundlage nur für einen Zeitraum von bis zu 3 Jahren vereinbart werden. Nur bei einer entsprechenden tarifvertraglichen, einer tarifvertraglich zugelassenen betrieblichen oder einer kirchlichen Regelung bzw. der Regelung einer öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaft ist Altersteilzeitarbeit in diesen Fällen bis zu 6 Jahre möglich (§ 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AltersTZG). Nicht tarifgebundene Arbeitgeber im fachlichen und zeitlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit können entsprechende tarifvertragliche Regelungen übernehmen (§ 2 Abs. 2 Satz 2 AltersTZG) oder bei einer Tariföffnungsklausel auf der Grundlage des Tarifvertrages abweichende Betriebsvereinbarungen treffen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 AltersTZG). Auf den persönlichen und räumlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages kommt es hierbei nicht an. Unter den vorgenannten Voraussetzungen kann im Blockmodell nach § 2 Abs. 3 AltersTZG Altersteilzeitarbeit auch über einem Zeitraum von mehr als 6 Jahren vereinbart werden (zur durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit vgl. Ziffer 2.2.3).

(5) Soweit Tarifverträge mit entsprechenden Regelungen ohne Nachwirkung enden, kann Altersteilzeitarbeit im Blockmodell nach dem Auslaufen des Tarifvertrages nur noch für bis zu 3 Jahre vereinbart werden. Dies gilt auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber im Geltungsbereich des ausgelaufenen Tarifvertrages. § 2 Abs. 2 Satz 5 AltersTZG findet in diesen Fällen keine Anwendung (vgl. Gesetzesbegründung in BT-Drucks. 13/9818 S. 14).

(6) Nach § 2 Abs. 2 Satz 5 in Verb. mit Abs. 3 AltersTZG ist in einem Bereich, in dem tarifliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden (z. B. bei Ausübung freier Berufe wie der Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater, Wirtschaftsberater und -prüfer, bei AT-Angestellten, bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, in Bereichen der freien Wohlfahrtspflege), Altersteilzeitarbeit im Blockmodell im Rahmen einer betrieblichen oder individuellen Vereinbarung ebenfalls über 3 bzw. 6 Jahre hinaus möglich.

(7) Umfasst die Altersteilzeitarbeit Phasen der kontinuierlichen und diskontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit, ist Altersteilzeitarbeit auch ohne tarifliche Regelung im Rahmen des § 2 Abs. 2 AltersTZG über einen Gesamtzeitraum von mehr als 3 Jahren hinaus möglich, wenn die Phasen der diskontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit 3 Jahre nicht überschreiten.

Beispiel [2016 aktualisiert]:

Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit über 8 Jahre im kombinierten Block- und Teilzeitmodell ohne tarifvertragliche Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 2. Alternative AltersTZG

| | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| Arbeitsphase (Vollzeit) | 1. 7. 2016 bis 31. 12. 2017 |
| Arbeitsphase (hälftige Teilzeit) | 1. 1. 2018 bis 31. 12. 2022 |
| Freistellungsphase | 1. 1. 2023 bis 30. 6. 2024 |

Lösung:

Da der Zeitraum der diskontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit insgesamt 3 Jahre nicht überschreitet, liegt für den Gesamtzeitraum von 8 Jahren Altersteilzeitarbeit vor. Eine tarifvertragliche Regelung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 2. Alternative AltersTZG ist hierfür nicht erforderlich.

(8) Bei Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit im Blockmodell über mehr als 3 oder 6 Jahre liegt von Beginn an Altersteilzeitarbeit nach dem AltersTZG nicht vor, wenn die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 und 3 AltersTZG für die 3 oder 6 Jahre überschreitende Altersteilzeitarbeit nicht erfüllt sind.