

Altersteilzeit und Arbeitgeberwechsel

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Welche Folgen treten ein, wenn der Arbeitnehmer, der mit seinem Arbeitgeber eine Altersteilzeitvereinbarung abgeschlossen hat, den Arbeitgeber wechselt?

Unproblematisch sind die Folgen, wenn der Arbeitgeberwechsel durch einen Betriebsübergang erfolgt. In diesem Fall tritt der Betriebsübernehmer als neuer Arbeitgeber nach § 613a BGB in den bestehenden Altersteilzeitvertrag ein. Der Betriebsübernehmer ist verpflichtet, die Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Altersteilzeitvertrag in vollem Umfang zu erfüllen. Der Betriebsübernehmer sollte bei der Gestaltung des Vertrags über den Unternehmensübergang darauf achten, dass ihm der wirtschaftliche Gegenwert der auf ihn übergehenden Wertguthaben der Arbeitnehmer übertragen wird, z. B. durch die Übertragung bestehenden Versicherungen für die Wertguthaben.

Arbeitgeberwechsel ohne Betriebsübergang

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen mit Problemen behaftet ist ein Arbeitgeberwechsel ohne Betriebsübergang, nachdem Altersteilzeit im Blockmodell vereinbart wurde und die aktive Arbeitsphase begonnen hat. Ein derartiger Fall kann zum Beispiel eintreten, wenn eine Geschäftssparte veräußert wird, die keinen eigenständigen Betrieb oder Betriebsteil darstellt, der Käufer in der Sparte beschäftigte Mitarbeiter aber weiterbeschäftigen will.

Der Wechsel des Arbeitgebers muss in diesem Fall vertraglich geregelt werden. Beteiligt an den vertraglichen Regelungen sind neben dem Arbeitnehmer der bisherige sowie der neue Arbeitgeber:

- Der bisherige Arbeitgeber und der Arbeitnehmer müssen sich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Stichtag einigen. In diesem Aufhebungsvertrag können neben der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitere Punkte – z. B. Urlaubsfragen, Zahlung von Gratifikationen, Übertragung von Wertguthaben aus Altersteilzeit u. ä. – geregelt werden.
- Der neue Arbeitgeber und der Arbeitnehmer schließen einen sich unmittelbar an das bisherige Arbeitsverhältnis anschließenden Arbeitsvertrag, in dem die Besonderheiten der Altersteilzeit

berücksichtigt werden müssen.

Sozialversicherungsrechtliche Besonderheiten

Arbeitnehmer in Altersteilzeit können nach § 237 Absatz 1 SGB VI vorzeitig in Rente gehen, wenn sie vor dem 01.01.1952 geboren sind, das 60. Lebensjahr vollendet haben und die Arbeitszeit aufgrund von Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz (ATG) für mindestens 24 Monate vermindert haben. Nach § 2 ATG muss – bezogen auf die gesamte Dauer der Altersteilzeit - die Arbeitszeit auf mindestens die Hälfte der ursprünglichen wöchentlichen Arbeitszeit verringert werden.

Die Verringerung auf die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit kann erreicht werden durch

- kontinuierliche Verringerung der Arbeitszeit um 50% für die gesamte Dauer der Altersteilzeit (Halbtagsbeschäftigung) oder
- mehrfach wechselnde Arbeits- und Freistellungsphasen, so dass im Schnitt die Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert wird. oder
- eine Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer die Hälfte der vereinbarten Dauer der Altersteilzeit voll arbeitet (= aktive Arbeitsphase), jedoch mit vermindertem Entgelt. Gleichzeitig baut er ein Wertguthaben im Sinne des § 7 Absatz 1a SGB IV auf, das er in der zweiten Hälfte der vereinbarten Dauer der Altersteilzeit ausbezahlt bekommt, ohne hierfür eine Arbeitsleistung erbringen zu müssen (Freistellungsphase). Bei diesem Blockmodell muss das angesparte Wertguthaben nach § 8a ATG gegen den Fall der Insolvenz abgesichert werden.

Das muss im Vertrag geregelt werden

Will der Arbeitnehmer vorzeitig nach § 237 Absatz 1 SGB VI in Rente gehen, muss er mit dem neuen Arbeitgeber die ursprünglich vereinbarte Altersteilzeit fortsetzen. Dies ist arbeitsrechtlich grundsätzlich möglich. Bei der Vertragsgestaltung sollte auf folgende Punkte geachtet werden:

- Wenn der Arbeitnehmer Altersteilzeit in Form des Blockmodells hatte, hat er einen Teil der Arbeitsphase bereits beim bisherigen Arbeitgeber erbracht. Der neue Arbeitgeber muss aber trotzdem die Freistellungsphase in voller Länge gewähren, obwohl er keine gleich lange Arbeitsphase mehr erhält. Der neue Arbeitgeber ist

gesetzlich verpflichtet, das Wertguthaben für die Zeit der Freistellung in voller Höhe ausbezahlen und die Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, auch für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht bei ihm, sondern dem bisherigen Arbeitgeber aktiv tätig war.

- Die Übertragung des Wertguthabens des Arbeitnehmers muss vertraglich ausdrücklich vereinbart werden. Der neue Arbeitgeber muss außerdem mit dem Arbeitnehmer eine Altersteilzeitvereinbarung im Sinne des § 7 Absatz 1a SGB IV abschließen bzw. die bisherige Regelung übernehmen. Die Vereinbarung muss sicherstellen, dass der Arbeitnehmer in Zeiten der Freistellung auch ohne tatsächliche Arbeitsleistung als Beschäftigter im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gilt.
- Es muss ein inländisches Versicherungspflichtverhältnis weiter bestehen. Der Arbeitnehmer muss also weiterhin der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegen.
- Der Arbeitnehmer sollte in eigenem Interesse darauf achten, dass im Aufhebungsvertrag mit dem bisherigen Arbeitgeber die Mitnahme des Wertguthabens eindeutig geregelt wird. Im Altersteilzeitvertrag mit dem neuen Arbeitgeber kann dann eine Klausel enthalten sein, dass und in welcher Höhe der Arbeitnehmer Wertguthaben mitbringt und der neue Arbeitgeber verpflichtet ist, dieses Wertguthaben in der Freistellungsphase ausbezahlen.

Der Abgang des Wertguthabens bei dem bisherigen Arbeitgeber und der Zugang des Wertguthabens bei dem neuen Arbeitgeber müssen in den Lohnunterlagen dokumentiert sein (§ 2 Absatz 1 Nr. 4b BÜV).

Altersteilzeit und Arbeitgeberwechsel: erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 12, 2007, Seite XV; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in

elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)