FAQ Lösungen für rentennahe Beschäftigte

1. Wie ist die generelle Interessenlage bei Restrukturierungen?

Restrukturierungen bedeuten Härten für die Belegschaft. Diese Härten treffen renten- bzw. ruhestandsnahe Arbeitnehmer oft nicht in derselben Weise wie ruhestandsferne Beschäftigte. Hinzu kommt, dass rentennahe Arbeitnehmer für Vorruhestandsüberlegungen häufig durchaus offen sind, solange die Bedingungen stimmen. Darauf beruht, dass im Rahmen von Restrukturierungen stets ein besonderes Augenmerk auf (Sonder-)Regelungen für rentennahe Arbeitnehmer liegt.

Klassische Instrumente hierfür sind der gesetzliche Vorruhestand und die Altersteilzeit. Grundkonzeption des Vorruhestandsgesetzes und des Altersteilzeitgesetzes war die staatliche Förderung des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitnehmer zugunsten bisher noch nicht fest in den Arbeitsmarkt integrierter jüngerer Arbeitnehmer. Die staatliche Förderung für Arbeitgeber durch Zuschüsse ist entfallen. Unbeschadet dessen sind Vorruhestand und Altersteilzeit nach wie vor möglich und werden auch entsprechend genutzt.

2. Wie funktioniert Vorruhestand?

Grundlage des gesetzlichen Vorruhestands nach dem Vorruhestandsgesetz ist ein Vorruhestands-Vertrag. Anders als bei der Altersteilzeit – dazu sogleich – wird das Arbeitsverhältnis beendet. Der Vorruhestand schließt sich an das beendete Arbeitsverhältnis an. Der Vorruhestand endet mit Renteneintritt, der Arbeitnehmer scheidet aus dem Erwerbsleben aus.

3. Was sind die erforderlichen Inhalte eines Vorruhestands-Vertrages?

Zwingende Voraussetzungen für den gesetzlichen Vorruhestand und – dementsprechend – zwingend erforderliche Inhalte des Vorruhestands-Vertrages sind

- ein Vorruhestandsgeld von zumindest 65 % des vorangegangenen Bruttoarbeitsentgelts;
- die Verpflichtung zur Zahlung des Vorruhestandsgeldes zumindest bis zu dem Zeitpunkt, zu dem eine vorzeitige Altersrente bezogen werden kann;
- das endgültige Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben.

Anders als bei der Altersteilzeit wird für den Vorruhestand weder ein bestimmtes Mindestalter des Arbeitnehmers noch eine bestimmte Dauer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vor Beginn des Vorruhestandes vorausgesetzt.

4. Wie wird das Vorruhestandsgeld sozialversicherungs- und steuerrechtlich behandelt?

Liegen die Voraussetzungen für den gesetzlichen Vorruhestand vor, ist das Vorruhestandsgeld – wie "normales" Arbeitsentgelt – sozialversicherungspflichtig, mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung. Eine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht im Hinblick auf das endgültige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben nicht. Dementsprechend sind insoweit auch keine Beiträge mehr geschuldet. Der auf das Vorruhestandsgeld entfallende Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird grundsätzlich hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt.

Vorruhestandsgeld ist als Versorgungsbezug lohnsteuerpflichtig. Versorgungsfreibeträge und Zuschläge gelten für schwerbehinderte Menschen ab Vollendung des 60. und für Vorruhestandsgeldempfänger ab dem 63. Lebensjahr.

5. Gibt es einen Anspruch auf Vorruhestand?

Grundsätzlich nicht. Durch die gesetzlichen Vorruhestandsregelungen wird nur der Rahmen gesetzt, jedoch kein Anspruch begründet. Ein Anspruch auf Vorruhestand bzw. auf den Abschluss eines Vorruhestands-Vertrages muss ausdrücklich geregelt sein. Entscheiden sich Arbeitgeber und Betriebsrat, im Rahmen einer Restrukturierung Vorruhestand anzubieten, wird ein solcher Anspruch zumeist im Sozialplan geregelt werden.

Denkbar sind auch einseitig vom Arbeitgeber ausgelobte Freiwilligkeitsprogramme zum Vorruhestand im Vorfeld von Restrukturierungen. Wichtig ist hier die Vermeidung einer "einseitigen Freiwilligkeit" des Arbeitnehmers, Vorruhestand auch ohne Zustimmung des Unternehmens zu verlangen, um finanziellen Überforderungen des Arbeitgebers durch eine unerwünschte Vielzahl von Vorruhestandslösungen vorzubeugen.

6. Was ist bei der vertraglichen Ausgestaltung des Vorruhestandes besonders zu beachten?

Grundsätzlich kann die Beendigung des Vorruhestandes mit dem frühestmöglichen Zeitpunkt des Bezuges einer vorzeitigen und mit Abschlägen verbundenen Altersrente vereinbart werden. Sofern damit auch auf eine vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen und Frauen (§§ 37, 236 a bzw. 237 a SGB VI) abgestellt wird, kann eine AGG-widrige Diskriminierung vorliegen. Zumindest in allgemeinen Regelungen

sollte klargestellt werden, dass diese beiden Rentenzugänge für eine Beendigung des Vorruhestandes nicht zwingend sind.

7. Was sind die Vor- und Nachteile aus Arbeitnehmersicht?

Wesentlicher Vorteil aus Arbeitnehmersicht ist das Fortbestehen des Sozialversicherungsschutzes über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zum Renteneintritt. Insbesondere können so auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgebaut werden.

Nachteil ist – neben der zwangsläufigen Entgeltdifferenz zwischen Aktiv-Vergütung und Vorruhestandsgeld – die mit dem Vorruhestand zwingend verbundene Entscheidung zum endgültigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Während des Vorruhestands zulässig ist nur noch die Aufnahme einer geringfügigen abhängigen oder selbstständigen Tätigkeit. Bei einer mehr als geringfügigen Tätigkeit entfällt der Sozialversicherungsschutz.

8. Wie funktioniert Altersteilzeit?

Grundlage der gesetzlichen Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist ein Altersteilzeit-Vertrag. Durch den Altersteilzeit-Vertrag wird das Arbeitsverhältnis in ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis umgewandelt, das auf den Renteneintritt befristet ist. Die Arbeitszeit bis zum Renteneintritt wird halbiert. Entsprechend halbiert wird auch die Arbeitsvergütung, die jedoch durch den Arbeitgeber aufgestockt wird.

9. Wer kann in Altersteilzeit gehen und was sind erforderliche Inhalte eines Altersteilzeit-Vertrages?

Voraussetzung für eine Altersteilzeit nach dem Altersteilzeitgesetz ist zunächst, dass der Arbeitnehmer

- zu Beginn der Altersteilzeit zumindest das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Kalendertage (36 Monate) sozialversicherungspflichtig beschäftigt war.

Zwingend erforderliche Inhalte des Altersteilzeit-Vertrages sind

- eine hälftige Arbeitszeitreduzierung;
- ein hälftig reduziertes Arbeitsentgelt;
- eine Aufstockung des hälftig reduzierten Arbeitsentgelts um mindestens 20 %;

- eine maximal dreijährige, bei Vorliegen entsprechender kollektivrechtlicher Regelungen bis zu sechsjährige Befristung der Altersteilzeit (jedenfalls beim "Blockmodell"), die bis zu dem frühestmöglichen Zeitpunkt zum Bezug einer ggf. vorzeitigen Altersrente heranreichen muss.

In der Praxis wird zur Verteilung der hälftig reduzierten Arbeitszeit regelmäßig das Blockmodell gewählt, bestehend aus einer hälftigen Arbeits- und einer sich daran anschließenden Freistellungsphase.

10. Gibt es einen Anspruch auf Altersteilzeit?

Grundsätzlich nicht. Im Ergebnis gilt dasselbe wie beim Vorruhestand: Ohne eine ausdrücklich geregelte Anspruchsgrundlage gibt es keinen Anspruch auf Altersteilzeit bzw. den Abschluss eines Altersteilzeit-Vertrages.

11. Was gilt sozialversicherungs- und steuerrechtlich für Arbeitgeberleistungen während der Altersteilzeit?

Während der Altersteilzeit wird – entsprechend der hälftigen Arbeitszeitreduzierung – das Arbeitsentgelt hälftig gezahlt. Dieses ist "ganz normal" zu verbeitragen und zu versteuern; insoweit ergeben sich keine Besonderheiten.

Die Aufstockung des hälftig reduzierten Arbeitsentgelts und die vom Arbeitgeber zusätzlich zu leistenden Rentenversicherungsbeiträge sind lohnsteuer- und als Folge der Lohnsteuerfreiheit auch sozialversicherungsfrei. Die Aufstockungsbeiträge stehen jedoch unter Progressionsvorbehalt. Dies hat Auswirkungen auf die Versteuerung des hälftigen Arbeitsentgelts; in der Regel erhöht sich der hierauf entfallende Steuersatz.

12. Was ist bei der vertraglichen Ausgestaltung der Altersteilzeit besonders zu beachten?

Auch hier – wie beim Vorruhestand – gilt, dass zur Vermeidung von diskriminierenden Ungleichbehandlungen zumindest in allgemeinen Regelungen nicht auf vorgezogene Altersrenten für schwerbehinderte Menschen und Frauen abgestellt werden sollte.

13. Was sind die Vor- und Nachteile aus Arbeitnehmersicht?

Die Vorteile der Altersteilzeit aus Arbeitnehmersicht bestehen vor allem in der umfassenden sozialversicherungsrechtlichen Absicherung durch das bis zum Renteneintritt fortbestehende (Altersteilzeit-)Arbeitsverhältnis. Dies gilt insbesondere auch für den Aufbau von Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge, die allein der Arbeitgeber trägt. Ursprünglich war die

Altersteilzeit noch mit einem eigenständigen vorzeitigen Rentenzugang verbunden, der für jetzt infrage kommende Geburtsjahrgänge jedoch keine Bedeutung (mehr) hat.

Wirkliche Nachteile der Altersteilzeit gibt es, abgesehen von der gegenüber der Aktiv-Vergütung verminderten Vergütung, aus Arbeitnehmersicht nicht.

(Stand: 11. Mai 2020)