

A photograph of two men high-fiving. The man on the left is older, with white hair and a beard, wearing a white shirt. The man on the right is younger, with grey hair, a beard, and glasses, wearing a light blue button-down shirt. They are both smiling and looking at each other. The background is slightly blurred, showing an indoor setting.

Altersteilzeit, Abfindung, Rente: Tipps und Strategien zum rechtssicheren Altersübergang

Tobias Vößing, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
16. September 2026

Agenda

- I. Einführung
- II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung
- III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- IV. Strategien für den optimale Altersübergang
- V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter
- VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen
- VII. Fazit und Handlungsempfehlungen
- VIII. Noch Fragen?

I. Einführung



I. Einführung

- Bis 2040 werden rund 30 % aller Erwerbspersonen das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren überschreiten
- Die Zahl der älteren Erwerbspersonen (55 Jahre und älter) ist gestiegen:
 - 2015: 20,7%
 - 2025: 27 %

vgl. hierzu die Angaben des Statistischen Bundesamtes (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/06/PD26_N039_13.html)

I. Einführung

- Demographischer Wandel droht:
 - Belastungen des Rentensystems
 - Verlust von Expertenwissen
 - Entwicklung kann nur teilweise von KI aufgefangen werden

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung



II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

1. Ziel des Gesetzes

- § 1 Abs. 1 AltTZG: Ziel ist es, Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in die Altersrente zu ermöglichen



II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

2. Voraussetzungen der Altersteilzeit auf Arbeitnehmerseite

§ 2 Abs. 1 AltTZG: Leistungen werden an Arbeitnehmer gewährt, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind,
- ihre Arbeitszeit auf die Hälfte verringert haben
- und innerhalb der letzten 5 Jahre vor Antragstellung mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung standen.

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

3. Voraussetzung der Altersteilzeit auf Arbeitgeberseite

- § 3 Nr. 28 EStG: Aufstockungsbeitrag ist lohnsteuerfrei und
- § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV: Aufstockungsbeitrag wird nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt hinzugerechnet, wenn
 - § 3 Abs. 1 Nr. 1a AltTZG: Regelarbeitsentgelt um mindestens 20% aufgestockt wird und
 - § 3 Abs. 1 Nr. 1b AltTZG: Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags, der auf 80% des Regelarbeitsentgelts für die Alterszeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze entrichtet werden.

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

4. Anspruch des Arbeitnehmers auf Altersteilzeit?

- Altersteilzeitgesetz regelt das „Wie“ der Altersteilzeit
- Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf den Abschluss eines Altersteilzeitvertrags; auch nicht der schwerbehinderte Arbeitnehmer
- Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann aber ein Anspruch auf Altersteilzeit begründet werden
- Tarifverträge sehen häufig eine Überforderungsquote von 3 bis 5 % vor

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

4. Anspruch des Arbeitnehmers auf Altersteilzeit?

- Bei Überschreiten der Überforderungsquote besteht grds. kein Anspruch auf Altersteilzeit



- Aber: Der Anspruch kann auch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz folgen



Wenn Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern Altersteilzeit gewährt, obwohl die Überforderungsquote überschritten ist, ist die Ablehnung des Anspruches nur bei sachlicher Rechtfertigung zulässig

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

5. Überblick Blockmodell vs. Kontinuitätsmodell

Blockmodell	Kontinuitätsmodell	Gemeinsamkeiten
▪ AN arbeitet zunächst in Vollzeit weiter ▪ Anschließend: Freistellungsphase ▪ (Reduziertes) Entgelt wird für die gesamte Laufzeit geleistet	▪ Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ▪ Verteilung der Arbeitszeit obliegt den Vertragsparteien ▪ AN arbeitet bis zum Renteneintrittsalter (reduziert) weiter	▪ Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung, unabhängig davon, ob sie im Block- oder Kontinuitätsmodell absolviert wird ▪ Bei Berechnung der Betriebsrente muss die Altersteilzeit nicht wie Vollzeitarbeit berücksichtigt werden

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

6. Blockmodell: Überblick

- Besonderheiten des Blockmodells:
 - Arbeitnehmer tritt mit seiner Arbeitsleistung in Hinblick auf die Freistellungsphase in Vorleistung
 - Fälligkeit der Entgeltansprüche für die Arbeitsleistung wird auf die Freistellungsphase aufgeschoben
 - Zahlung der Vergütung in der Freistellungsphase erfolgt „spiegelbildlich“ für die Monate der Arbeitsphase

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

7. Blockmodell: Entgeltansprüche und Urlaub

- Arbeitnehmer hat vollen Urlaubsanspruch in der Arbeitsphase
- Kein Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase
- Abgeltung des Urlaubsanspruches bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch während der Arbeitsphase krankheitsbedingt nicht wahrnehmen konnte

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

8. Benachteiligungsverbot

- § 4 Abs. 1 TzBfG: Arbeitnehmer in Altersteilzeit dürfen nicht benachteiligt werden
- Aber: Sachlicher Grund kann Ungleichbehandlung rechtfertigen

 „Eine Schlechterstellung von Teilzeitbeschäftigten kann sachlich gerechtfertigt sein, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt“

BAG, Urteil vom 12.11.2024 – 9 AZR 71/24

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

9. Beispiele

- Beispiel für einen sachlichen Grund:
 - Ausklammerung von Arbeitnehmern in der Freistellungsphase von tariflichen Vergütungsänderungen, die nach dem ersten Monat der Freistellungsphase wirksam werden
- Kein sachlicher Grund:
 - Ausschluss von Arbeitnehmern in der Freistellungsphase der Altersteilzeit von der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

10. Wertguthaben in der Insolvenz

- Die in der Arbeitsphase vor der Insolvenzzeröffnung erarbeiteten Forderungen sind Insolvenzforderungen
 - Risiko bei Insolvenz des Arbeitgebers: Arbeitnehmer verliert sein erarbeitetes Wertguthaben
- 
- Arbeitgeber ist nach § 8a Abs. 1 AltTZG verpflichtet, das Wertguthaben zu versichern
 - Wertguthabenversicherung ist nicht abdingbar, § 8 Abs. 5 AltTZG

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

11. Mögliche Sicherungen für Wertguthaben

- Bankbürgschaften
- Doppelseitige Treuhand:
 - Gründung einer Verwaltungstreuhand zwischen AG und dem Treuhänder
 - Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers: Sicherungstreuhand, die die Erlöse an die Arbeitnehmer auszukehren hat
- Verpfändung von Wertpapieren

II. Altersteilzeit: Rechtliche Grundlagen und Gestaltung

12. Nachweis der Versicherung

- § 8a Abs. 3 S. 1 AltTZG:



- Nachweis der zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift

- Anschließend alle sechs Monate in Textform

- § 8a Abs. 3 S. 2 AltTZG: Betriebsparteien können eine andere, gleichwertige Form des Nachweises über die Versicherung vereinbaren

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses



III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Befristung auf Regelaltersgrenze

- Befristung des Arbeitsverhältnisses bis zur Erreichung der Regelaltersgrenze möglich
- § 41 Abs. 3 S. 1 SGB VI: Für Befristungsabrede ist **Textform, nicht Schriftform** erforderlich
- § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI: Beendigungszeitpunkt kann aber durch Vereinbarung hinausgezögert werden

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2. Aufhebungsvertrag: Vor- und Nachteile

- Ziel: Arbeitnehmer erhält überbrückungsweise Leistungen aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. Anschließend erfolgt die Verrentung
- Vorteil: Konsensuale Lösung vom Vertrag
- Aber: Möglicherweise Eintritt von Sperrzeit

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2. Aufhebungsvertrag: Vor- und Nachteile

- § 159 SGB III: Schuldhaft durch Arbeitnehmer herbeigeführte Vertragsbeendigung kann zur Verhängung einer Sperrzeit führen
- Früher: Aufhebungsvertrag konnte allein aus dringenden betrieblichen Gründen und auf Veranlassung des Arbeitgebers vereinbart werden
- Jetzt: Aufhebungsvertrag kann auch aus personenbedingten Gründen geschlossen werden, denn die Arbeitsleistung aufgrund von Krankheit dauerhaft nicht mehr erbracht werden kann

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

2. Aufhebungsvertrag: Vor- und Nachteile

- § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III: Sperrzeit bei einem Auflösungsvertrag tritt nicht ein, wenn ein wichtiger Grund vorliegt:
 - Kündigung muss durch den Arbeitgeber mit Bestimmtheit in Aussicht gestellt worden sein,
 - Stützung auf personenbedingte oder betriebliche Gründe,
 - Einhaltung der Kündigungsfrist
 - Arbeitnehmer darf nicht unkündbar sein
 - und eine Abfindung bis zu 0,5 Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3. Keine Kündigung wegen Altersteilzeit

- § 8 Abs. 1 S. 1 1. Hs. ATG AltTZG: Inanspruchnahme der Altersteilzeit begründet grundsätzlich keinen Kündigungsgrund
- § 8 Abs. 1 S. 1 2. Hs. AltTZG: Altersteilzeit kann auch nicht bei der Sozialauswahl zulasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden
- § 8 Abs. 3 AltTZG: Zulässig ist aber eine Befristung auf das Renteneintrittsalter

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

3. Keine Kündigung wegen Altersteilzeit

- Befristung des § 8 Abs. 3 AltTZG kann mit anderen Befristungstatbeständen kombiniert werden
- Empfehlenswert ist eine Kombination aus:
 - Befristung nach § 8 Abs. 3 ATG AltTZG
 - Befristung nach § 41 S. 2 SGB VI

III. (Vorzeitige) Beendigung des Arbeitsverhältnisses

4. Kündigung während der Freistellungsphase im Blockmodell

- Grundsätzlich nicht möglich ist eine betriebsbedingte Kündigung:
 - Arbeitnehmer hat Arbeitsleistung bereits erbracht
 - Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigen
- Grundsätzlich auch nicht möglich ist eine personenbedingte Kündigung, weil keine Arbeitspflicht besteht
- Möglich ist aber eine verhaltensbedingte Kündigung

IV. Strategien für den optimalen Altersübergang



IV. Strategien für den optimalen Altersübergang

- Vorruhestand unter Auflösung von Wertguthaben
- Aufhebungsvertrag mit einem älteren Arbeitnehmer
- Altersteilzeit (Block- vs. Kontinuitätsmodell)
- Verknüpfung einer Änderungskündigung mit dem Angebot auf den Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter



V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

1. Überblick

- Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags:
 - Nachteil: Dürfte häufig nicht im Interesse beider Parteien liegen
- Abschluss eines befristeten Vertrags mit Sachgrund:
 - Nachteil: Sachgrund dürfte regelmäßig nicht gegeben sein
- Abschluss eines sachgrundlos befristeten Vertrags:
 - Nachteil: Vorbeschäftigungsverbot gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG
- Abschluss einer Hinausschiebungsvereinbarung:
 - Nachteil: Wirksame Altersgrenzenvereinbarung erforderlich

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

2. Befristung mit Sachgrund

- § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG: Wunsch des Arbeitnehmers nach einer zeitlich begrenzten Beschäftigung
- Abwägung der beiderseitigen Interessen an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- Grundsätzlich ja, wenn es ohne den in der Person des Arbeitnehmers begründeten sozialen Zweck nicht zum Abschluss des Arbeitsvertrags gekommen wäre

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

2. Befristung mit Sachgrund

- Darlegungs- und Beweislast liegt beim Arbeitgeber:



Für den Wunsch des Arbeitnehmers „*müssen Tatsachen festgestellt werden, aus denen ein Interesse des Arbeitnehmers gerade an einer befristeten Beschäftigung folgt. Entscheidend ist, ob der Arbeitnehmer auch bei einem Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Vertrags nur ein befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart hätte.*“

BAG, Urteil vom 11. Februar 2015 – 7 AZR 17/13

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

3. Sachgrundlose Befristung

- § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG: Grundsätzlich sachgrundlose Beschäftigung möglich



Aber § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG: Unzulässig, wenn bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand

- § 14 Abs. 3 TzBfG: Sachgrundlose Befristung eines älteren, arbeitssuchenden Arbeitnehmers
- Aber § 14 Abs. 3 TzBfG häufig nicht im Interesse der Parteien, da Expertenwissen gehalten werden soll

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

4. Hinausschiebungsvereinbarung

- § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI: Sieht eine Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen des Renteneintrittsalters vor, kann die Beendigung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden
- Vorteile: Chance, branchenspezifisches Know-How länger zu bewahren; sachgrundlose befristete Weiterbeschäftigung trotz zuvor bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Erforderlich ist eine schriftliche ausdrückliche Vereinbarung vor Ablauf der ursprünglich vorgesehenen Beendigung

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

4. Hinausschiebensvereinbarung

- Inhalt der Hinausschiebensvereinbarung:
 - Eindeutige Regelung, dass der bisher vereinbarte Beendigungszeitpunkt („Ende mit Erreichen der Regelaltersgrenze“) auf ein späteres Datum bzw. einen klar bestimmbaren Zeitpunkt hinausgeschoben wird
- Gleichzeitige Änderung der Arbeitsbedingungen (insb. Reduzierung der Arbeitszeit) möglich?



- Höchstrichterlich nicht geklärt, ob in derselben Urkunde
- Ähnlichkeit zur sachgrundlosen Befristung ist Risiko
- Empfehlung: Zeitversetzte gesonderte Änderungsvereinbarung

V. Weiterbeschäftigung im Rentenalter

4. Hinausschiebensvereinbarung

- „Checkliste“:
 - Beendigung des Arbeitsvertrags mit Erreichen des Renteneintrittsalters vereinbart?
 - Wenn nein:
 - ➡ Nachträgliche schriftliche Beendigungsvereinbarung
 - Wenn ja:
 - ➡ Ggfs. schriftlicher Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag
 - ➡ Schriftliche Vereinbarung über das Hinausschieben vor Beendigung

VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen



VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen

1. Einführung

- Seit 1.1.2026: Neuer Befristungstatbestand und steuerliche Privilegierung der „Aktivrente“
- Ziel des Gesetzes:



„Außerdem soll Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, insbesondere die Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber erleichtert werden. Nach geltender Rechtslage steht das Anschlussverbot des § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes einem sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber, bei welchem die Person bereits zu einem früheren Zeitpunkt beschäftigt war, entgegen. Diese Einschränkung soll aufgehoben werden, um eine Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze für die Arbeitsvertragsparteien einfacher zu gestalten und damit insbesondere einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.“

BT-Drucksache 21/1929, S. 29

VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen

2. Voraussetzung der Steuerfreiheit

- § 3 Nr. 21 EStG: Bis zur Höhe von EUR 24.000 ist das erzielte Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit steuerfrei
- Regelung betrifft aber nur die Steuerpflicht der Hinzuverdienste
- Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind zu entrichten
- Gleiches gilt für den AG-Anteil zur Arbeitslosenversicherung

VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen

3. Steuerfreiheit vs. Abgabefreiheit

- Bei Bezug einer Vollrente wegen des Alters besteht Versicherungsfreiheit, sodass grundsätzlich nur der AG-Anteil zu entrichten ist
- Anders, wenn der Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hat

➡ Dann sind Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitragsanteil zu entrichten

- §§ 41 Abs. 2 S. 2 SGB VI, 14 Abs. 2 S. 4 TzBfG: Schriftform erforderlich

VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen

4. Befristungsvoraussetzungen

- Arbeitnehmer muss die sozialversicherungsrechtliche Regelaltersgrenze nach § 35 S. 2 SGB VI überschritten haben
- § 41 Abs. 2 S. 1 SGB VI: Vorbeschäftigungsverbot findet keine Anwendung, wenn
 - der einzelne Befristungsvertrag zwei Jahre nicht übersteigt,
 - eine Höchstdauer von acht Jahren und
 - die Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen nicht überschritten wird.

VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen

4. Befristungsvoraussetzungen

- Str., wie das Tatbestandsmerkmal „bei demselben“ Arbeitgeber auszulegen ist:
 - Enge Ansicht: Arbeitsverhältnis muss bei Erreichen der Regelaltersgrenze bereits mit dem alten und neuen Arbeitgeber bestanden haben
 - Weite Ansicht: Nicht erforderlich, da Gesetzesmaterialien nicht abschließend seien
 - Vermittelnde Position: Irgendwann vor Erreichen der Altersgrenze muss ein Arbeitsverhältnis bestanden haben

VI. Aktuelle Rechtsprechung und Gesetzesentwicklungen

4. Befristungsvoraussetzungen

- Arbeitnehmerin A arbeitete zunächst bei der X-GmbH. Nach ein paar Jahren wechselt sie zur Y-AG, erreicht dort die Regelaltersgrenze und scheidet aus. Im Februar 2026 möchte sie zur X-GmbH zurückkehren. Die X-GmbH stellt sie sachgrundlos befristet ein.
(Beispiel nach Kössel, DB 2026, 731 (733))
- Arbeitnehmer B begann sein Berufsleben bei der X-GmbH. Dort arbeitete er bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze und schied aus. Nunmehr möchte er bei der Y-AG neu einsteigen. Die Y-AG hat Bedarf, möchte aber nur sachgrundlos befristet einstellen.

VII. Fazit und Handlungsempfehlungen



VII. Fazit und Handlungsempfehlungen

- Bislang gibt es kaum Rechtsprechung zu § 41 Abs. 2 SGB VI

 Fehlerhafte Befristung kann zu einer unbefristeten Beschäftigung führen

- Empfehlung: Keine Neu-Einstellung von Arbeitnehmern, mit denen noch nie ein Arbeitsverhältnis bestand
- Besonderes Augenmerk sollte auf die Hinzuverdienstgrenze gelegt werden

VIII. Fragen?

**Noch
Fragen?**

Ihr Ansprechpartner



Tobias Vößing

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Counsel

KLIEMT.Arbeitsrecht
Speditionstraße 21
40221 Düsseldorf
T +49 (0) 211 88288-270
M +49 (0) 175 1186124
E tobias.voessing@kliemt.de