

Gleitender Übergang in den Ruhestand

Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



Bundesagentur für Arbeit

Gültig ab 1.7.2004

Vorwort

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern und Arbeitnehmern einen Überblick über die Inhalte und Fördermöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes (AtG) geben. Das Gesetz schafft den Rahmen für ältere Arbeitnehmer, einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu vereinbaren. Der Wechsel in Altersteilzeit ist sowohl Vollzeitbeschäftigten als auch Arbeitnehmern möglich, die schon jetzt teilszeitbeschäftigt sind. Der Einführung von Altersteilzeit liegt eine **arbeitsrechtliche** Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugrunde. Der **Arbeitgeber** wendet sich an die Agentur für Arbeit, wenn er die freiwerdende Stelle wiederbesetzen will und Zuschüsse beantragt werden sollen. Zahlreiche Branchen und Unternehmen haben Tarifverträge zur Altersteilzeit vereinbart, auf die in diesem Merkblatt nicht näher eingegangen werden kann, die jedoch Grundlage für einzelvertragliche Regelungen sein können.

Das Merkblatt berücksichtigt die Rechtslage des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, das das Altersteilzeitgesetz mit Wirkung ab **1.7.2004** grundlegend geändert hat. Die neue Rechtslage findet Anwendung, wenn mit der Altersteilzeit nach dem 30.6.2004 **begonnen** wurde (maßgebend ist nicht der Vertragsabschluss, sondern der rechtswirksame Beginn der Altersteilzeit). Altersteilzeitverträge, die im Hinblick auf das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) noch bis zum 31.12.2003 abgeschlossen wurden und deren **Beginn nach dem 30.6.2004** liegt, fallen daher unter die **neue Rechtslage** nach dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (siehe hierzu auch Nr. 5 Abs. 3).

Inhalt

1. **Personenkreis**
 - 1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres
 - 1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit
2. **Arbeitszeit**
 - 2.1 Reduzierung der Arbeitszeit
 - 2.2 Modelle der Altersteilzeit
 - 2.3 Übernahme tarifvertraglicher Regelungen
 - 2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit
3. **Fördervoraussetzungen**
 - 3.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts
 - 3.2 Ungemindertem Arbeitsentgelt
 - 3.3 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung
 - 3.4 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge
 - 3.5 Wiederbesetzung
 - a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung
 - b) Wiederbesetzung im Blockmodell
 - c) Wer ist bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?
 - d) Wer ist Ausgebildeter?
 - e) Wer ist Auszubildender?
4. **Leistungen der Agentur für Arbeit**
 - 4.1 Förderfestbeträge
 - 4.2 Dauer der Förderung
 - 4.3 Wegfall des Anspruchs
 - 4.4 Ruhen des Anspruchs
 - 4.5 Erlöschen des Anspruchs
5. **Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit**
6. **Soziale Sicherung**
 - 6.1 Entgeltersatzleistungen der Agentur für Arbeit (z.B. Arbeitslosengeld)
 - 6.2 Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger (z.B. Krankengeld)
7. **Insolvenzversicherung**
8. **Mitwirkungspflichten**
9. **Verfahren**
 - 8.1 Antragstellung
 - 8.2 Auszahlung der Leistungen

10. Weitere Hinweise

11. Anlage: Gesetzestext (Altersteilzeitgesetz, Stand: 1.7.2004)

Personenkreis

1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres

Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) werden den Arbeitgebern für Arbeitnehmer gewährt, die das 55. Lebensjahr vollendet (§ 2 Abs.1 Nr.1 AtG) und mit dem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbart haben. Die gesetzliche Regelung ist bis zum 31.12.2009 befristet (§ 1 Abs. 2 AtG). Förderleistungen können daher für die Zeit ab 1.1.2010 nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeit vor diesem Zeitpunkt **begonnen** hat.

1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit

Die Gewährung von Leistungen setzt voraus, dass der in Altersteilzeit beschäftigte Arbeitnehmer innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden hat (§ 2 Abs.1 Nr.3 AtG). Die Arbeitszeit dieser Beschäftigung muss nicht der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprochen haben. Die Beschäftigungszeit kann beispielsweise auch durch eine mehr als geringfügige Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden.

Hat der Arbeitnehmer innerhalb der Fünfjahresfrist Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe oder eine andere Entgeltersatzleistung i.S. des § 26 Abs. 2 SGB III (z.B. Krankengeld, Versorgungskrankengeld) bezogen, werden auch die Zeiten des Leistungsbezugs als versicherungspflichtige Beschäftigungszeiten berücksichtigt.

Die Altersteilzeit ist **vor** ihrem Beginn zu vereinbaren. Die Vereinbarung ist so abzufassen, dass die Altersteilzeit zumindest bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt reicht, zu dem der Arbeitnehmer eine Altersrente (ggf. auch eine geminderte) beanspruchen kann. Liegt das vereinbarte Ende der Altersteilzeit dagegen vor dem Erreichen des Rentenalters, sind die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes **nicht** erfüllt. Der Zeitpunkt des frühestmöglichen Rentenbeginns wird in aller Regel durch eine entsprechende Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers nachzuweisen sein.

Der Arbeitnehmer sollte im Vorfeld des Abschlusses einer Altersteilzeitvereinbarung unbedingt detaillierte Informationen über seinen persönlichen Versicherungsverlauf beim zuständigen Rentenversicherungsträger einholen (siehe auch Nr. 5).

2. Arbeitszeit

2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

Die **Arbeitszeit** des Arbeitnehmers muss in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **auf die Hälfte** der **bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit** vermindert werden (§ 2 Abs.1 Nr.2 AtG).

Bisherige Arbeitszeit ist die **wöchentliche** Arbeitszeit,

1. die mit dem Arbeitnehmer **unmittelbar** vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war,
2. jedoch **höchstens** die im **Durchschnitt der letzten 24 Monate** vereinbarte Arbeitszeit.

Ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit (vgl. oben 1.) niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate (vgl. oben 2.), ist nur die **unmittelbar** vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit Ausgangsbasis für die Halbierung der Arbeitszeit, da es sich bei der Regelung unter 2. nur um eine Höchstgrenze handelt, die sich selbst **nicht erhöhend** auswirkt.

Um zu erreichen, dass von einer betrieblich umsetzbaren Arbeitszeit ausgegangen werden kann, ist es zulässig, dass der errechnete Durchschnittswert unter 2. auf die nächste volle Stunde nach unten **oder** nach oben **gerundet** wird (die Regelungen der kaufmännischen Rundung finden keine Anwendung).

Beispiel:

Beginn der Altersteilzeit:	1.8.2004
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2004	35 Std./wöchentlich
Vereinbarte Arbeitszeit	
a) vom 1.8.2002 bis 31.12.2002 (5 Monate)	30 Std./wöchentlich
b) vom 1.1.2003 bis 31.7.2004 (19 Monate)	35 Std./wöchentlich
Vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate (5 x 30 + 19 x 35) : 24	
	33,958 Std./wöchentlich

Ergebnis:

Obwohl die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit 35 Std./wöchentlich betragen hat, können als bisherige Arbeitszeit nur **33,958 Std./wöchentlich** zugrunde gelegt werden (durchschnittliche Arbeitszeit der letzten 24 Monate). Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden; in diesem Fall kann die bisherige Arbeitszeit 33 oder 34 Std./wöchentlich betragen.

Der Arbeitnehmer muss auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit arbeitslosenversicherungspflichtig, also mehr als geringfügig beschäftigt bleiben. Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung nur dann, wenn das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt mehr als 400 € **monatlich** beträgt (vgl. § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV –).

2.2 Modelle der Altersteilzeit

Die **Dauer der Altersteilzeitarbeit** ist abhängig vom individuellen Rentenbeginn des Arbeitnehmers (siehe Nr. 1.2, 3. Unterabsatz und Nr. 4.4) und kann auch sechs Jahre überschreiten. Eine Förderung durch die Agentur für Arbeit erfolgt allerdings höchstens für sechs Jahre. Die **Arbeitszeitverteilung** während der Altersteilzeit (§ 2 Abs.2 und 3 AtG) bleibt den Vertragsparteien überlassen. Sie sind am besten in der Lage zu beurteilen, welche Ausgestaltung der Situation am Arbeitsplatz Rechnung trägt. Denkbar sind **kontinuierliche Arbeitszeitmodelle** wie „klassische“ Halbtagsbeschäftigung, aber auch ein täglicher, wöchentlicher, monatlicher oder z.B. saisonalbedingter Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit oder eine degressive Arbeitszeitverteilung. Wesentlich ist die Halbierung der Arbeitszeit für die Dauer der Förderung und für die gesamte Dauer der Altersteilzeit.

Im sog. **Blockmodell** werden grundsätzlich zwei gleich große Zeitblöcke gebildet (eine Arbeitsphase und eine sich hieran anschließende Freistellungsphase von entsprechender Dauer), die so den Verteilzeitraum für die Arbeitszeit während der vereinbarten Dauer der Altersteilzeitarbeit bestimmen. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit (siehe Nr. 2.1) beschäftigt werden und das für die Freistellungsphase notwendige Zeitguthaben (Wertguthaben i.S. des § 7 Abs. 1a SGB IV) aufbauen.

Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen beträgt **ohne tarifvertragliche Grundlage drei Jahre** (eineinhalb Jahre Arbeit, gefolgt von eineinhalb Jahren Freizeit, vgl. § 2 Abs.2 Nr.1, 1. Alternative AtG).

Der Verteilzeitraum kann auch über drei Jahre hinausgehen und einen Gesamtzeitraum von **bis zu zehn** Jahren umfassen (bis zu fünf Jahre Arbeit, gefolgt von bis zu fünf Jahren Freizeit, vgl. § 2 Abs.2 Nr.1, 2. Alternative und Abs.3 AtG). Dies ist allerdings **nur dann möglich**, wenn eine solche Verteilung der Arbeitszeit **in einem Tarifvertrag zur Altersteilzeit**, einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit oder einer kirchenrechtlichen Regelung ausdrücklich zugelassen ist. Derzeit sehen Tarifverträge in aller Regel Verteilzeiträume von bis zu fünf bzw. bis zu sechs Jahren vor. Geht der Verteilzeitraum über sechs Jahre hinaus, kann für eine innerhalb dieses Zeitraums liegende Zeit von **bis zu sechs Jahren** eine Förderung durch die Agentur für Arbeit erfolgen.

In keinem Fall darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im zulässigen Verteilzeitraum die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreiten.

Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungsbeträge müssen unabhängig von der Art des Altersteilzeitmodells fortlaufend auf der Basis der hälftigen Arbeitszeit gezahlt werden (Einzelheiten ergeben sich in aller Regel aus der arbeitsrechtlichen Vereinbarung).

2.3. Übernahme tarifvertraglicher Regelungen

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber **im Geltungsbereich** eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit können diese tarifvertragliche Regelung (allerdings nur **vollständig**) durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich übernehmen (§ 2 Abs.2 Satz 2 AtG). Lässt der Tarifvertrag Regelungen über Altersteilzeit auf Betriebsebene zu (Öffnungsklausel), können – nach Übernahme der tariflichen Rahmenregelungen zur Altersteilzeit - entsprechende Regelungen auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber getroffen werden (§ 2 Abs.2 Satz 3 AtG).

In Bereichen, in denen tarifvertragliche Regelungen zur **Verteilung der Arbeitszeit** nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden, können Altersteilzeitregelungen mit bis zu zehnjährigen Verteilzeiträumen vereinbart werden (§ 2 Abs.2 Satz 5 AtG). Dies gilt insbesondere für „**Freiberufler**“, wie z.B. Rechtsanwälte (mit Ausnahme einiger regional begrenzter Tarifverträge), Notare, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Unternehmensberater, politische Parteien (mit Ausnahme einiger SPD-Landesbezirke), Arbeitgeber- und Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern oder aber auch für sog. **außertarifliche Angestellte**. Weitere Wirtschaftszweige, für die Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind, können bei der Agentur für Arbeit erfragt werden.

2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit

Die Verbindung von Wertguthaben, die durch Vorarbeit bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit angespart wurden, mit Altersteilzeitarbeit ist aus förderungsrechtlicher Sicht grundsätzlich möglich. Unter dem Begriff Wertguthaben sind alle Guthaben zu verstehen, die im Rahmen der vertraglich vereinbarten flexiblen Arbeitszeitregelungen erzielt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Guthaben als Geldguthaben (Geldkonten) oder Zeitguthaben (Zeitkonten) geführt werden. Wertguthaben, die **vor** Beginn der Altersteilzeit angesammelt wurden (z.B. Zeitguthaben aus Langzeitkonten), können die Arbeitsphase im Blockmodell verkürzen oder im kontinuierlichen Arbeitszeitmodell zur Erhöhung des Freizeitanteils bei reduzierter Wochenarbeitszeit verwendet werden.

Es kann z.B. aus betriebsbedingten Gründen erforderlich sein, dass während der Arbeitsphase im Blockmodell **Mehrarbeit** (Überstunden) geleistet wird. Förderungsrechtlich hat das keine Auswirkung, wenn die Arbeitszeit durch einen entsprechenden **Freizeitausgleich** im Durchschnitt des gesamten Förderzeitraums die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Die geleistete Mehrarbeit kann aber auch z.B. zur **Verkürzung der Arbeitsphase** verwendet werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann Mehrarbeit, die nicht in Freizeit abgegolten wird, zu einem Ruhen oder Erlöschen des Anspruchs auf die Förderleistungen führen. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die Nr. 4.3 und Nr. 4.4.

3. Fördervoraussetzungen

3.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts

Der Arbeitgeber hat das **Regelarbeitsentgelt** für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 v.H. aufzustocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG).

Das Regelarbeitsentgelt umfasst das im **jeweiligen** Lohnabrechnungszeitraum für die **Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt**, soweit es die **monatliche** Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend (z.B. Jahressondervergütungen) oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (so genanntes Vollzeitarbeitsentgelt). Das Regelarbeitsentgelt ist ggf. jeden Monat neu festzusetzen (z.B. bei variablen Lohnbestandteilen).

Zum Regelarbeitsentgelt können - neben dem laufenden Arbeitsentgelt - u.a. gehören:

- vermögenswirksame Leistungen,
- Prämien und Zulagen,
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile, z.B. Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers.

Zulagen gehören zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können z.B. gehören Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft. Unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

Zum Regelarbeitsentgelt gehören auch solche Zulagen, deren Anfall nicht von vornherein feststeht (sog. unständige Zulagen), wenn eine rückschauende Betrachtung ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür ist Monat für Monat, in welchem jeweils eine versicherungspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten durchgehend angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im jeweiligen Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, andernfalls nicht. Zeiten einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Festlegung des jeweiligen Referenzzeitraumes von drei Monaten ausgeklammert.

Beispiel (Altersteilzeit-Lohnabrechnung Juli 2004)	
Monatlich laufender Lohn	2.250 €
Beitragspflichtige Zulagen, die zwar monatlich, aber in unterschiedlicher Höhe anfallen	320 €
Jährliches Urlaubsgeld	1.130 €
Einmalige Jubiläumsprämie	1.500 €
Mehrarbeitsvergütung einschl. Zuschläge	180 €

Das Regelarbeitsentgelt beträgt im o.a. Beispiel im Juli 2004 insgesamt 2.570 € (2.250 € + 320 €). Das Urlaubsgeld, die Jubiläumsprämie und die Mehrarbeitsvergütung (einschl. Zuschläge) sind nicht zu berücksichtigen, da diese Leistungen nicht regelmäßig jeden Monat (Urlaubsgeld, Jubiläumsprämie) bzw. nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden. Der gesetzliche **Aufstockungsbetrag** berechnet sich wie folgt: 20 % von 2.570 € = **514 €**.

3.2 Ungemindertes Arbeitsentgelt

Arbeitsentgeltbestandteile des Regelarbeitsentgelts (siehe Nr. 3.1), die dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer - wie dem in Vollzeit tätigen Mitarbeiter - für den **gesamten** Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit in unverminderter Höhe weiter gezahlt werden (z. B. geldwerter Vorteil, vermögenswirksame Leistungen), können durch vertragliche Vereinbarung von der Aufstockung zum Arbeitsentgelt ausgenommen werden (§ 3 Abs. 1a AtG). Ist der Arbeitgeber arbeitsrechtlich verpflichtet, die ungeminderten Arbeitsentgeltbestandteile aufzustocken, sind auch diese Aufstockungsleistungen grundsätzlich erstattungsfähig (siehe Nr. 4). Zu den Auswirkungen auf die Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung siehe Nr. 3. 3.

3.3 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber muss für den Arbeitnehmer neben der Entgeltaufstockung auch **zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** zahlen. Die Höhe der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge errechnen sich aus 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts (siehe Nr. 3.1). Das Altersteilzeitgesetz begrenzt die zusätzlichen Beiträge auf die Höhe der Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (2004: 5.150 € West / 4.350 € Ost) und dem Regelarbeitsentgelt entfallen. Der Arbeitgeber ist jedoch berechtigt, darüber hinaus zusätzliche Beiträge, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, zu zahlen. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge **generell nicht** zu berücksichtigen. Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung trägt der Arbeitgeber alleine.

1. Beispiel (Stand 2004):	
90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (2004: West 5.150 €)	4.635,-- €
Regelarbeitsentgelt	1.500,-- €
Differenzbetrag/Höchstbetrag	3.135,-- €
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	1.200,-- €
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (= 19,5v.H. aus 1.200,-- €)	234,-- €

2. Beispiel (Stand 2004):	
90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (2004: West 5.100 €)	4.635,-- €
Regelarbeitsentgelt	2.750,-- €
Differenzbetrag/Höchstbetrag	1.885,-- €
80 v.H. des Regularbeitsentgelts	2.200,-- €
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (= 19,5v.H. aus 1.885,-- €)	367,58 €

Ungeminderte Arbeitsentgeltbestandteile des Regularbeitsentgelts (siehe Nr. 3.2), sind in die vorstehende Berechnung einzubeziehen und gehören damit zum Regularbeitsentgelt, das der Beitragsberechnung zugrunde zu legen ist.

Beispiel:

Regularbeitsentgelt	1.539,-- €
davon vermögenswirksame Leistungen unvermindert	39,-- €
zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung (80v.H. von 1.539,-- €) aus	1.231,20 €

3.4 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge

Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung (siehe Nr. 3.1 und Nr. 3.3) sind nach § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz (EStG) **steuerfrei** (und damit auch beitragsfrei), wenn die Voraussetzungen des § 2 AtG vorliegen (z.B. Vollendung des 55. Lebensjahres, Verminderung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte). Die genannten Aufstockungsleistungen sind grundsätzlich auch dann steuerfrei, soweit sie die im Altersteilzeitgesetz genannten Mindestbeträge übersteigen. Dies gilt jedoch nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100 % des maßgebenden Vollzeitarbeitslohns nicht übersteigen. Steuerfreiheit ist auch gegeben, wenn der Anspruch des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen (siehe Nr. 4) erlischt, ruht oder nicht besteht, weil z.B. der freigemachte Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt wird. Die Steuerfreiheit kommt dagegen nicht mehr in Betracht, wenn die Altersteilzeitarbeit beendet wird oder der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Die steuerfreien Aufstockungsbeträge **zum Arbeitsentgelt** für die Altersteilzeitarbeit unterliegen dem **Progressionsvorbehalt** nach § 32b EStG; sie sind deshalb grundsätzlich in der Einkommensteuererklärung anzugeben. Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass die Aufstockungsbeträge zwar steuerfrei bleiben, dass aber das übrige steuerpflichtige Einkommen mit dem Steuersatz besteuert wird, der sich ergäbe, wenn die Aufstockungsbeträge der Steuerpflicht unterliegen würden. Ggf. können sich aufgrund des Progressionsvorbehalts Steuernachforderungen des Finanzamtes ergeben. Nähere Auskünfte hierzu erteilt die Finanzverwaltung.

Der Arbeitgeber hat die Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz dem Arbeitnehmer gegenüber zu **bescheinigen** (vgl. § 41 Abs. 1 und § 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 EStG). Werden Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG von der Bundesagentur für Arbeit (BA) direkt an den Arbeitnehmer gezahlt (z.B. für Zeiten des Krankengeldbezugs – siehe Nr. 6.2), erhält der Arbeitnehmer von der BA einen entsprechenden Nachweis über die geleisteten Aufstockungsbeträge.

3.5 Wiederbesetzung

Leistungen der BA (siehe Nr. 4) werden nur dann gewährt, wenn der durch die Altersteilzeitarbeit freigemachte oder durch Umsetzung freigewordene (Teil-)Arbeitsplatz wiederbesetzt wird (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 2 AtG).

Die Wiederbesetzungspflicht kann erfüllt werden durch:

- die Einstellung eines bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder
- die Einstellung bzw. Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatz.

Für Kleinunternehmen bis zu 50 Arbeitnehmern (Auszubildende und schwerbehinderte Menschen zählen nicht mit, vgl. § 7 AtG) sieht das Gesetz eine erleichterte Wiederbesetzung vor; darüber hinaus ist bei Kleinunternehmen anstelle der Wiederbesetzung auch die Beschäftigung eines Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf förderungsbegründend. Jeweils ein Auszubildender wird für einen Altersteilzeitfall berücksichtigt. Nach Abschluss der Ausbildung kann ein ehemaliger Auszubildender auch als Ausgebildeter Wiederbesetzer sein.

Die Beschäftigung des Wiederbesetzters muss der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen. Das heißt, der Wiederbesetzer muss mehr als geringfügig (vgl. § 8 SGB IV) beschäftigt werden. Mehr als geringfügig sind Beschäftigungen, aus denen im Monat Arbeitsentgelt von regelmäßig mehr als **400 €** erzielt wird.

Die Wiederbesetzung durch einen bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder Ausgebildeten muss **stets in dem zeitlichen Umfang** erfolgen, in dem der ältere Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz freigemacht hat. Das **Gesamtvolumen** der bisherigen Arbeitszeit muss daher **grundsätzlich erhalten bleiben**. Geringfügige Abweichungen von bis zu 10 v.H. des Gesamtvolumens der bisherigen Arbeitszeit (der errechnete Wert kann aufgerundet werden) sind jedoch unschädlich.

Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden unterliegen nicht mehr der Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung, wenn sie bei der Agentur für Arbeit Entgeltersatzleistungen beantragen (vgl. § 27 Abs. 5 SGB III). Eine Berücksichtigung als Wiederbesetzer ist dann nicht mehr möglich.

Beispiel 1 (Kontinuierliches, auch degressives Arbeitszeitmodell):

	(Stunden/wöchentlich)
Bisherige Arbeitszeit	35
Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit auf die Hälfte	17,5
davon Abweichung 10 v.H.	1,75
Zwischenergebnis	15,75
Untere Grenze des Arbeitszeitvolumens für die Wiederbesetzung nach Rundung	15

Der Wiederbesetzer müsste mit 17,5 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Es wird jedoch im Beispielfall eine Abweichung von bis zu 2,5 Stunden akzeptiert.

Beispiel 2 (Blockmodell):

Wird der Wiederbesetzer im Blockmodell beschäftigt, muss er im Rahmen der bisherigen Arbeitszeit des Altersteilzeiters beschäftigt sein. Eine geringfügige Abweichung kann z.B. wie folgt akzeptiert werden:

	(Stunden/wöchentlich)
Bisherige Arbeitszeit	35
davon Abweichung 10 v.H.	3,5
Zwischenergebnis	31,5
Untere Grenze des Arbeitszeitvolumens für die Wiederbesetzung nach Rundung	31

Die Wiederbesetzung muss stets aus Anlass des Übergangs des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit erfolgen und der freigemachte/freigewordene Arbeitsplatz in seiner wesentlichen Funktion erhalten bleiben; zeitliche und sachliche Kausalität zum Altersteilzeitfall müssen gegeben sein.

Es genügt, wenn der mit der bisherigen Tätigkeit des älteren Arbeitnehmers verfolgte **übergeordnete arbeitstechnische Zweck** erhalten bleibt und auf dem veränderten Arbeitsplatz im Wesentlichen die gleichen Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden. Soll die Wiederbesetzung mit einem bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einem Ausgebildeten durch eine innerbetriebliche Umsetzung ermöglicht werden, muss die Umsetzungskette nachweisbar sein.

In größeren Unternehmen reicht als Nachweis einer Umsetzungskette aus, dass der Arbeitsplatz des Altersteilzeiters durch einen Mitarbeiter nachbesetzt wird (Nachrücker) und im gleichen **Funktionsbereich** des Altersteilzeiters ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer oder ein Ausgebildeter einmündet (Wiederbesetzer). Die Funktionsbereiche eines Unternehmens ergeben sich aus den jeweiligen internen Betriebszwecken (z.B. Verwaltung, Forschung, Produktion). In größeren Unternehmen/Betrieben kann eine weitere Untergliederung der Funktionsbereiche nach den **internen Betriebszwecken** geboten sein (z.B. bei mehreren Produktionsbereichen). Der interne Betriebszweck wird von der Art der Produktion geprägt. Der Funktionsbereiche und ihre Untergliederung sind mit der Agentur für Arbeit im Voraus gemeinsam festzulegen.

Bei Arbeitgebern, die in der Regel **nicht mehr als 50 Arbeitnehmer** beschäftigen, wird vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird (sog. Kleinunternehmenregelung); ein Nachweis der konkreten Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes ist hier nicht erforderlich.

Auf **eigenständige Organisationseinheiten** (z.B. Lackiererei eines Kraftfahrzeugherstellers, Schreibkanzlei, Rechtsabteilung, Fahrbereitschaft) mit **nicht mehr als 50 Arbeitnehmern** innerhalb von größeren Betrieben

und von Funktionsbereichen größerer Unternehmen finden die **Grundsätze der Kleinunternehmenregelung entsprechende Anwendung**, soweit Wiederbesetzer bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer oder Ausgebildete sind. Nichteigenständige organisatorische Unterteilungen, die sich nur von der Aufgabenmenge unterscheiden (z. B. in der Produktion bei der Serien- bzw. Fließfertigung) können in diesem Sinne **nicht** anerkannt werden.

Zur Feststellung der Unternehmensgröße bzw. Größe der Organisationseinheit für die Anwendung der Kleinunternehmenregelung kann von der Agentur für Arbeit der Feststellungsbogen zur Berechnung der Beschäftigtenzahl (Vordruck AtG 3) angefordert werden. Maßgebend für die Feststellung der Beschäftigtenzahl ist in der Regel das Kalenderjahr, das demjenigen vorausgeht, in dem die rechtswirksame Wiederbesetzung erfolgt.

a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung

Die halbe Arbeitszeit kann in der Altersteilzeitarbeit in unterschiedlicher Form eingebracht werden, durch kontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit (klassisches Teilzeitmodell), durch stufenweise Reduzierung der Vollzeitarbeit oder durch regelmäßigen Wechsel zwischen Arbeits- und Freistellungsphasen. Eine förderungsrechtlich wirksame Wiederbesetzung kann unabhängig von der Gestaltung frühestens ab **Beginn der Altersteilzeitarbeit** erfolgen. Der freie (Teil-)Arbeitsplatz kann durch eine Teilzeitkraft besetzt werden oder zwei (Teil-)Arbeitsplätze können durch eine Vollzeitkraft besetzt werden.

Eine vorherige Einstellung eines bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder eines Ausgebildeten ist **zum Zwecke der Einarbeitung** im notwendigen Umfang möglich. Wenn besondere Gründe vorliegen, kann die vorherige Einstellung auch bis zu 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit erfolgen. Erfolgt die Wiederbesetzung erst **nach** Beginn der Altersteilzeitarbeit, begründet sie erst **ab dem Zeitpunkt der Wiederbesetzung** den Anspruch auf die Erstattungsleistungen der BA (siehe Nr. 4). Je größer der Abstand zwischen dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit und der Wiederbesetzung ist, desto höhere Anforderungen sind an die Darlegung der Kausalität zu stellen.

b) Wiederbesetzung im Blockmodell

Im Blockmodell (vgl. § 3 Abs. 3 AtG und Nr. 2.2) kann der geforderte Zusammenhang zwischen dem Übergang eines Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit und der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes (durch arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer oder Ausgebildete) erfüllt werden, wenn der Arbeitgeber den Wiederbesetzer

- entweder auf dem freigemachten Arbeitsplatz **ab Beginn der Freistellungsphase** beschäftigt oder
- mit dem Ziel der Übernahme auf den freiwerdenden Arbeitsplatz bereits **ab Beginn des Übergangs des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit** beschäftigt.

Die förderungsrechtlich wirksame Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes kann im Blockmodell grundsätzlich **erst ab Beginn der Freistellungsphase** erfolgen und einen Anspruch auf Erstattungsleistungen daher frühestens ab diesem Zeitpunkt in der in § 12 Abs. 3 AtG genannten Höhe auslösen. Dies gilt auch bei einer Wiederbesetzung in einem Kleinunternehmen oder einer eigenständigen Organisationseinheit mit bis zu 50 Arbeitnehmern.

Eine **Ausnahme** hiervon stellt die Erfüllung der Wiederbesetzungspflicht durch die Beschäftigung eines **Auszubildenden** in einem Kleinunternehmen dar. Die Einstellung des Auszubildenden **muss** bereits mit Beginn der Arbeitsphase erfolgen und ist auch bereits dann, d. h. zu Beginn der Arbeitsphase, förderungsrechtlich wirksam.

c) Wer ist ein bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?

Arbeitslos gemeldet i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a AtG können auch Arbeitnehmer sein, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, weil eine Kündigung bereits ausgesprochen, ein Aufhebungsvertrag bereits abgeschlossen oder das Arbeitsverhältnis nur befristet ist. Die Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit - schriftlich, telefonisch oder persönlich - ist zulässig, wenn der Eintritt der Arbeitslosigkeit **innerhalb der nächsten drei Monate zu erwarten** ist.

Der **Nachweis der Arbeitslosmeldung** kann vor allem bei Einstellungen vor der rechtswirksamen Wiederbesetzung schwierig sein, weil die erforderlichen Daten durch Zeitablauf nicht mehr bei der Agentur für Arbeit gespeichert sind. Es empfiehlt sich daher, rechtzeitig entsprechende **Tatsachen zu dokumentieren oder belegen** zu lassen. Die Tatsache der Arbeitslosigkeit allein reicht nicht aus.

d) Wer ist Ausgebildeter?

Als **Ausgebildete** gelten alle **Absolventen von Erstausbildungen** z.B. in anerkannten Ausbildungsberufen oder Absolventen von anerkannten Studiengängen oder Umschüler i.S. der berufsbildenden Weiterbildung nach dem SGB III. Als Ausgebildete gelten auch Arbeitnehmer, die die Ausbildungsprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberuf endgültig nicht bestanden haben.

Als Ausgebildete gelten auch Arbeitnehmer, die nach dem Abschluss **noch nicht berufsadäquat eingemündet** sind und eine entsprechende Stelle suchen. Die übliche **Suchzeit** sollte **ein Jahr** nicht überschreiten, wobei befristete Zwischenbeschäftigungen in diesem Zeitraum den Status "Ausgebildeter" nicht beenden.

e) Wer ist Auszubildender?

Der Auszubildende muss in einem **anerkannten Ausbildungsberuf** beschäftigt werden. Eine unmittelbare Einstellung liegt auch vor, wenn der Auszubildende nicht zeitgleich mit dem Beginn der Altersteilzeit, sondern in einem Zeitraum von **bis zu sechs Monaten** vor oder nach dem Übergang des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit seine Ausbildung beginnt, die Einstellung des Auszubildenden aber in kausalem Zusammenhang mit dem Übergang in Altersteilzeit steht. Bei einem **über sechs Monate hinausgehenden Zeitraum** ist der ursächliche Zusammenhang zwischen der Einstellung des Auszubildenden und dem Übergang des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit durch den Arbeitgeber **besonders darzulegen und zu begründen**. Die BA erbringt die Förderleistungen (siehe Nr. 4) ab **Beginn** der Altersteilzeitarbeit, wenn der Auszubildende spätestens auch ab diesem Zeitpunkt beschäftigt wird. Dies gilt auch für das Blockmodell, d. h. die Förderung erfolgt bei rechtzeitiger Wiederbesetzung bereits mit Beginn der Arbeitsphase. Wird der Auszubildende erst **nach** Beginn der Altersteilzeit beschäftigt, setzt die Förderung erst **ab dem Beschäftigungsbeginn** ein.

4. Leistungen der Agentur für Arbeit

Die BA erstattet dem Arbeitgeber

- den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. des Regelarbeitsentgelts (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 AtG, siehe auch Nr. 3.1) und
- die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts, jedoch höchstens den auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallenden Beitrag, entfällt (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 AtG, siehe auch Nr. 3.4).

Ist der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, können dem Arbeitgeber vergleichbare Aufwendungen erstattet werden, die er zugunsten des Arbeitnehmers für dessen private Altersversorgung erbracht hat. Diese Erstattungsleistungen sind jedoch der Höhe nach auf den Beitrag begrenzt, den die BA zu tragen hätte, wenn der Arbeitnehmer nicht von der Versicherungspflicht befreit wäre (§ 4 Abs. 2 Satz 2 AtG).

Voraussetzung für die Erstattungsleistungen ist, dass der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen in der gesetzlich vorgesehenen Mindesthöhe auch **tatsächlich** erbracht hat. Erbringt der Arbeitgeber andererseits z.B. aufgrund eines Tarifvertrages höhere Leistungen, werden Zuschüsse nur **in Höhe der gesetzlichen Mindestleistungen** gewährt.

Weil die Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes bzw. die Einstellung eines Auszubildenden **Voraussetzung** für die Förderleistungen der BA ist, entsteht der Anspruch auf Leistungen frühestens mit der Erfüllung dieser Voraussetzung. Im Blockmodell (siehe Nr. 2.2) erarbeitet der ältere Arbeitnehmer während der Arbeitsphase sein Arbeitszeitguthaben für die Freistellungsphase. Deshalb kann in diesem Fall der Anspruch erst dann entstehen, wenn der ältere Arbeitnehmer in die Freistellungsphase einmündet.

4.1 Förderfestbeträge

Die Höhe der Erstattungsleistungen, die die BA an den Arbeitgeber nach § 4 erbringt (siehe Nr. 4.), wird zu Beginn des Erstattungsverfahrens in **monatlichen Festbeträgen** für die **gesamte Förderdauer** festgelegt.

Die Festbeträge dienen ausschließlich der Festsetzung der Erstattungsleistungen. Die Ermittlung der gesetzlich erforderlichen Aufstockungsleistungen richtet sich demgegenüber nach Nr. 3.1 des Merkblattes. Die gesetzlich erforderlichen Aufstockungsbeträge können daher von den Förderfestbeträgen abweichen.

Grundlage für die Festsetzung der Festbeträge sind die Einkommensverhältnisse des in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmers zu Beginn der durchzuführenden Wiederbesetzung des freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatzes.

Wird die Altersteilzeitarbeit im **kontinuierlichen Modell** (Teilzeitmodell) durchgeführt, erfolgt die Wiederbesetzung bereits zu Beginn der Altersteilzeit. In diesem Fall werden die Erstattungsleistungen auf der Basis des Regelarbeitsentgelts festgelegt, das der Arbeitnehmer für den **ersten Monat der Altersteilzeit (Basismonat)** zu beanspruchen hat. Bei einer im **Blockmodell** durchgeführten Altersteilzeitarbeit erfolgt die Wiederbesetzung hingegen erst mit Beginn der Freistellungsphase. **Basismonat** ist in diesem Fall daher der **erste Monat der Freistellungsphase**.

Erhält der Arbeitnehmer bei kontinuierlicher Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase des Blockmodells bestimmte Bezüge zwar **regelmäßig jeden Monat**, aber monatlich in unterschiedlicher Höhe (z.B. variable Zulagen), sind diese als Regelarbeitsentgelt im Basismonat mit ihrem Durchschnittswert zu berücksichtigen. Hierfür ist ein **Referenzzeitraum** von **vier** Monaten zu bilden, der den Basismonat sowie die zurückliegenden drei Monate umfasst. Reicht dieser Zeitraum für eine hinreichend genaue Bestimmung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nicht aus, ist ein Referenzzeitraum von **zwölf** Monaten zugrunde zu legen, der den Basismonat einschließt.

Unständige Zulagen, die nur in einzelnen Abrechnungsmonaten zum Regelarbeitsentgelt gehören (siehe Nr. 3.1), können nur dann in die Erstattung einbezogen werden, wenn sie auch im Basismonat sowie in den zurückliegenden drei Monaten erzielt worden sind. Die Höhe richtet sich auch in diesen Fällen nach dem Durchschnittswert eines **Referenzzeitraums**. Bei unständigen Zulagen ist in der Regel ein Referenzzeitraum von **zwölf** Monaten (einschließlich Basismonat) zugrunde zu legen.

Erhält der Arbeitnehmer bei kontinuierlicher Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase des Blockmodells eine laufende **Grundvergütung** in monatlich **unterschiedlicher Höhe** (dies kann z.B. bei Zeitlöhnen ohne festen Monatslohn, Leistungs- bzw. Akkordlohn, Beschäftigung auf Provisionsbasis der Fall sein), ist ebenfalls ein **Referenzzeitraum** von **vier** bzw. **zwölf** Monaten (siehe oben) zu bilden und der Durchschnittswert zu ermitteln.

Da der Referenzzeitraum im **kontinuierlichen Modell** (Teilzeitmodell) Zeiten vor Beginn der Altersteilzeitarbeit umfasst, sind in diesem Fall die Zulagen bei der Ermittlung des Durchschnittsbetrages nur mit dem Anteil zu berücksichtigen, der der verminderten Arbeitszeit entspricht.

Arbeitsentgelte, die einmalig oder unregelmäßig gezahlt werden, bleiben – wie auch bei der Feststellung des für die gesetzlichen Aufstockungsleistungen maßgebende Regelarbeitsentgelts (siehe Nr. 3.1) – im Erstattungsverfahren unberücksichtigt. In Zweifelsfällen wenden Sie sich bitte an die Agentur für Arbeit.

Die **Festbeträge** werden nur **angepasst**, wenn sich das berücksichtigungsfähige Regelarbeitsentgelt um mindestens 10 Euro **verringert** (§ 12 Abs. 2 Satz 2 AtG). Die Vorschrift ist anzuwenden, wenn das Regelarbeitsentgelt vertraglich vermindert wird.

Von der **Anpassung ausgenommen** sind hingegen Schwankungen des Regelarbeitsentgelts auf Grund monatlich variabler Grundvergütungen sowie sonstiger variabler Lohnbestandteile, wie z.B. regelmäßige Zulagen in monatlich unterschiedlicher Höhe, die mit einem Durchschnittswert beim Regelarbeitsentgelt für den Basismonat berücksichtigt wurden (siehe obige Ausführungen).

Aktueller Hinweis: Auf **Antrag** des Arbeitgebers kann die BA auch bereits in laufenden Fällen, die **nach altem Recht** abzuwickeln sind (Fälle, in denen mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1.7.2004 begonnen wurde und die Aufstockungsleistungen nach alter Rechtslage berechnet werden) die **Erstattungsleistungen** ab Juli 2004 nach **neuer Rechtslage** - d.h. in Festbeträgen für die restliche Förderdauer - erbringen. Bei der Umstellung der Erstattungsfälle können sich für den Arbeitgeber im Einzelfall geringere Förderbeträge ergeben. Dem steht jedoch ein wesentlich einfacheres Abrechnungsverfahren gegenüber.

Zur Beantragung der Förderleistungen siehe Nr. 9.

4.2 Dauer der Förderung

Die Leistungen der BA können längstens für einen Zeitraum von **sechs** Jahren gewährt werden (§ 4 Abs. 1 AtG), maximal jedoch so lange, bis der Arbeitnehmer einen ungeminderten Rentenanspruch erworben hat oder eine Altersrente tatsächlich bezieht (siehe auch Nr. 4.5).

4.3 Wegfall des Anspruchs

Der Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz besteht nicht, wenn der Arbeitgeber den Wiederbesetzer nicht mehr auf dem freigemachten Arbeitsplatz beschäftigt und den Arbeitsplatz nicht **inner-**

halb von drei Monaten erneut besetzt (§ 5 Abs. 2 AtG). Entsprechendes gilt für die Beschäftigung eines Auszubildenden. Bei Umsetzungsketten bzw. funktionsbereichsbezogener Wiederbesetzung gilt das gleiche für die Besetzung des Arbeitsplatzes des Altersteilzeiters mit einem Nachrücker sowie die Beschäftigung des Wiederbesetzers.

Wird ein Wiederbesetzer in einem Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern umgesetzt oder ausgetauscht, ist dies für die Leistungsgewährung unschädlich, wenn der bisherige Wiederbesetzer weiterhin entsprechend der bisherigen Arbeitszeit beschäftigt wird. Entsprechendes gilt für die Umsetzung oder den Austausch des Wiederbesetzers in eigenständigen Organisationseinheiten mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern. Der Förderanspruch bleibt in diesem Fall erhalten, wenn der Wiederbesetzer weiterhin entsprechend der bisherigen Arbeitszeit **und** in derselben Organisationseinheit beschäftigt wird (siehe auch Nr. 3.5).

Auf die Förderung wirken sich Zeiten ohne Beschäftigung aufgrund von Beschäftigungsverboten (z.B. Mutterschutzgesetz), Ableistung von Wehr- oder Zivildienst oder Erziehungsurlaub **nicht** aus.

Das Ausscheiden des Wiederbesetzers ist generell unschädlich, wenn der Arbeitgeber insgesamt **für vier Jahre** die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz erhalten hat (dies entspricht im Blockmodell einer Förderungsdauer von zwei Jahren).

4.4 Ruhen des Anspruchs

Der Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz ruht, wenn der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit noch eine weitere Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit in mehr als geringfügigem Umfang ausübt oder aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Entgeltersatzleistung erhält (§ 5 Abs. 3 AtG). Die Ruhensvorschriften finden dagegen keine Anwendung, wenn der Arbeitnehmer bereits innerhalb der **letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit** ständig neben seiner Arbeitnehmertätigkeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung oder selbständige (siehe hierzu Nr. 2.1 S. 7) Tätigkeit ausgeübt hat und diese während der Altersteilzeitarbeit fortführt.

Der Anspruch auf Leistungen ruht auch während der Zeit, in der der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (§ 5 Abs. 4 AtG). **Geringfügige** Mehrarbeit, die im kontinuierlichen Teilzeitmodell (siehe Nr. 2.2 Abs. 1) oder in der Arbeitsphase des Blockmodells (siehe Nr. 2.2 Abs. 2) geleistet wird, ist hingegen förderungsrechtlich unschädlich.

Mehrarbeit kann bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell grundsätzlich nur in der Arbeitsphase anfallen. Ausnahmsweise steht eine **vorübergehend geringfügige** Arbeit in der Freistellungsphase dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit nicht entgegen, sofern dadurch der Charakter der Altersteilzeitarbeit nicht verändert wird. Die Prüfung, in welchem Umfang in diesen Fällen von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, hat jeweils im Einzelfall zu erfolgen. Anfragen hierzu sind in **Förderfällen** an die jeweilige Agentur für Arbeit, im Übrigen an die zuständigen Rentenversicherungsträger zu richten.

4.5 Erlöschen des Anspruchs

Der Anspruch auf Leistungen nach dem AtG erlischt, wenn der Arbeitnehmer

- die Altersteilzeitarbeit beendet (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG),
- das 65. Lebensjahr vollendet hat (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG):
Der Anspruch erlischt auf Dauer mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Für Arbeitnehmer, die am 1. des Monats geboren sind, erlischt der Anspruch mit Ablauf des Vormonats,
- eine **ungeminderte** Altersrente **beanspruchen** kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 AtG),
- eine **geminderte oder ungeminderte** Altersrente (ggf. auch als Teilrente) oder Knappschaftsausgleichsleistung **bezieht** (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 AtG),
- eine der Altersrente ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht, z.B. eine ausländische Altersrente (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 AtG),
- eine mehr als geringfügige Beschäftigung von 150 Kalendertagen und mehr ausgeübt oder in entsprechendem Umfang Mehrarbeit geleistet hat. Hierbei sind alle Ruhenszeiträume innerhalb des Förderzeitraumes zu berücksichtigen (§ 5 Abs. 3 Satz 3 AtG).

Den **Altersrenten** der gesetzlichen Rentenversicherung stehen vergleichbare **Leistungen einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens** gleich, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist.

Ob eine Altersrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter um einen Abschlag an Entgeltpunkten gemindert wäre, richtet sich nach § 63 Abs. 5 i.V.m. § 77 Abs. 2 Ziffer 1 SGB VI.

Auskunft hierüber erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger!

5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

Mit dem Altersteilzeitgesetz wird der gleitende Übergang von der Arbeit in die Rente gefördert. Personen, die mindestens **24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit** ausgeübt haben, können daher - bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen - grundsätzlich eine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit beanspruchen (vgl. § 237 SGB VI). Diese Rente können aber nur Versicherte erhalten, die **vor 1952** geboren sind.

Die Altersgrenzen für die Altersrente nach Altersteilzeitarbeit sind seit 1997 stufenweise auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt worden. Das bedeutet, dass diese Altersrente nur noch **mit Abschlägen** (in Höhe von monatlich 0,3 v.H.) möglich ist, wenn keine Vertrauensschutzregelung greift.

Die **vorzeitige** Inanspruchnahme der Altersrente nach mindestens **24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit** ab Vollendung des 60. Lebensjahres ist nur noch für bestimmte Altersgruppen möglich.

Aktueller Hinweis: Das sog. RV Nachhaltigkeitsgesetz sieht vor, dass die Altersgrenze für die **vorzeitige** Inanspruchnahme dieser Altersrente für alle nach 1945 geborenen Versicherten in der Zeit von 2006 bis 2008 vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben wird. Dies gilt jedoch **nicht für Versicherte**, die bereits **vor dem 1.1.2004** rechtswirksam Altersteilzeitarbeit vereinbart haben (siehe hierzu auch Anmerkung im Vorwort Abs. 2)

Frauen können aufgrund besonderer rentenrechtlicher Voraussetzungen auch ohne Altersteilzeitarbeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres eine ggf. geminderte Rente beziehen.

Detaillierte Informationen zu Rentenbeginn und -höhe sollte sich Ihr Arbeitnehmer unbedingt im Vorfeld der Altersteilzeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger einholen.
Für eine Entscheidung der Agentur für Arbeit ist eine Bescheinigung zur Vorlage bei der Agentur über den **frühestmöglichen Rentenbeginn ohne Abschläge (nach Altersteilzeitarbeit)** in Zweifelsfällen erforderlich.

Übrigens: Versicherte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben, können Auskunft verlangen über die Höhe der Beitragszahlung, die zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente erforderlich ist, und über den Stand ihrer Rentenversicherung. Gesetzliche Grundlage hierfür ist § 109 SGB VI.

6. Soziale Sicherung

6.1 Entgeltersatzleistungen der Agentur für Arbeit (z. B. Arbeitslosengeld)

Wird die Altersteilzeitarbeit vor Eintritt in die Altersrente beendet (z.B. bei Insolvenz des Arbeitgebers) und sind die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe erfüllt, werden die Entgeltersatzleistungen nach dem Arbeitsentgelt bemessen, das der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vermindert hätte (§ 10 Abs. 1 AtG). Das gilt aber nur bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters (ggf. auch mit einer Rentenminderung) in Anspruch nehmen kann. Wird die Rente nicht in Anspruch genommen, ist das Bemessungsentgelt ohne Berücksichtigung der genannten Sonderregelung neu festzusetzen.

Wird während der Altersteilzeitarbeit Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld bezogen (§ 10 Abs. 4 AtG), hat der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz in dem Umfang zu erbringen, als hätte der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet.

6.2 Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger (z.B. Krankengeld)

Bei dem Bezug von

- Krankengeld
- Krankentagegeld von einem privaten Versicherungsunternehmen
- Versorgungskrankengeld
- Verletztengeld
- Übergangsgeld

während der Altersteilzeit finden für die Bemessung dieser Leistungen die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung keine Berücksichtigung. Deshalb tritt in

Fällen des Bezuges einer solchen Entgeltersatzleistung die BA an die Stelle des Arbeitgebers (§ 10 Abs. 2 AtG) und erstattet den Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt unmittelbar dem Arbeitnehmer. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden dem individuellen Versichertenkonto beim zuständigen Rentenversicherungsträger direkt gutgeschrieben.

Um in diesen Fällen den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber auch für die Dauer des Bezugs einer der oben genannten Entgeltersatzleistungen die Aufstockungsleistungen zum **Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung** in der gesetzlichen Höhe weiterhin erbringt. In diesem Fall bemessen sich die Aufstockungsleistungen nach dem Regelarbeitsentgelt (siehe Nr. 3.1), das der Arbeitnehmer im letzten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (bzw. medizinischen Rehabilitationsmaßnahme) erzielt hat. Hat der Arbeitgeber die Leistungen nach § 10 Abs. 2 AtG anstelle der BA erbracht, werden ihm die Leistungen - bei Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes - von der Agentur für Arbeit in der gesetzlichen Höhe erstattet.

Bezieher von Krankentagegeld eines privaten Versicherungsunternehmens müssen allerdings zunächst über die Antragspflichtversicherung (§ 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI) für einen Grundbeitrag sorgen, damit die Agentur für Arbeit oder der Arbeitgeber den für die Altersteilzeitarbeit maßgebenden zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag entrichten kann. Für Arbeitnehmer, die Krankentagegeld beziehen und keinen Antrag nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI stellen, können für die Dauer des Leistungsbezuges allein die Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt erbracht werden.

7. Insolvenzversicherung

Um einen Schutz der Wertguthaben der im Blockmodell beschäftigten Arbeitnehmer zu gewährleisten, wurde eine spezielle Insolvenzversicherung im Altersteilzeitgesetz verbindlich vorgeschrieben (vgl. § 8a AtG). Ergibt sich aus der Vereinbarung zur Einführung der Altersteilzeitarbeit, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, das den Betrag des **dreifachen Regelarbeitsentgelts** (siehe Nr. 3.1) einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils zur Gesamtsozialversicherung überschreitet, muss der Arbeitgeber das Wertguthaben in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit absichern. Eine Verrechnung von steuer- und beitragsfreien Aufstockungsleistungen mit den beitragspflichtigen Entgelten im Wertguthaben ist nicht zulässig.

Die Verpflichtung zur Absicherung besteht **mit der ersten Gutschrift**, das heißt, ab dem Zeitpunkt, in dem der zu sichernde Anspruch auf das in der Freistellungsphase auszahlende Arbeitsentgelt entsteht. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer erstmals mit der ersten Gutschrift und anschließend alle sechs Monate die zur Sicherung ergriffenen Maßnahmen in Textform (§ 126b BGB) **nachzuweisen**. Die Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren. Kommt der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Sicherungsverpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf **Sicherheitsleistung** in Höhe des bestehenden Wertguthabens gegen seinen Arbeitgeber.

Geeignete Insolvenzversicherungsmodelle können z.B. sein:

- Bankbürgschaften,
- Absicherung im Wege dinglicher Sicherheiten (z.B. Verpfändung von Wertpapieren, insbesondere Fonds) zu Gunsten der Arbeitnehmer,
- bestimmte Versicherungsmodelle der Versicherungswirtschaft oder
- das Modell der doppelseitigen Treuhand.

Nicht zulässig sind dagegen:

- Bilanzielle Rückstellungen,
- zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge.

8. Mitwirkungspflichten

Der Arbeitnehmer hat alle Änderungen, die die Höhe der Leistung und deren Dauer beeinflussen können, dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen (§ 11 Abs. 1 AtG). Der Arbeitnehmer hat der Agentur für Arbeit die zu Unrecht bezogenen Leistungen zu erstatten, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig seinen Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen ist oder gegenüber dem Arbeitgeber falsche Angaben gemacht hat und dadurch die Leistungen zu Unrecht erbracht wurden (§ 11 Abs. 2 AtG).

Die Pflicht zur Mitwirkung **des Arbeitgebers** als Empfänger der Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz ergibt sich aus den §§ 60 ff. des Ersten Buches Sozialgesetzbuch (SGB I).

9. Verfahren

9.1. Antragstellung

Die Agentur für Arbeit entscheidet auf **Antrag** des Arbeitgebers (**sog. Anerkennungsantrag**), ob die Voraussetzungen für die Erbringung von Förderleistungen vorliegen. Der Arbeitgeber hat darzulegen, dass die erforderliche Wiederbesetzung tatsächlich stattgefunden hat.

Der Anerkennungsantrag ist bei **der Agentur für Arbeit** zu stellen, **in deren Bezirk der Betrieb liegt**, in dem der ältere Arbeitnehmer **beschäftigt** ist. Der Arbeitgeber kann sich bei Vorliegen sachlicher Gründe **auch an eine andere Agentur** wenden, wenn z.B. die Anerkennungsanträge zentral bei einer Agentur für Arbeit gestellt werden sollen, weil das Unternehmen bundesweit tätig ist. Der Antrag ist innerhalb von **drei Monaten** nach Vorliegen der Fördervoraussetzungen zu stellen. Wird der Antrag danach gestellt, wirkt er erst vom Beginn des Monats der Antragstellung an (§ 12 Abs. 1 AtG).

Da die Wiederbesetzung des freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatzes im Blockmodell (siehe Nr. 2.2) erst ab Beginn der Freistellungsphase erfolgt, kann die Agentur für Arbeit auf Antrag des Arbeitgebers (**sog. Vorabentscheidung**) auch **vorab entscheiden**, ob die Voraussetzungen des § 2 AtG vorliegen und der Arbeitnehmer zum Personenkreis der begünstigten älteren Arbeitnehmer gehört (§ 12 Abs. 1 AtG). Änderungen, die im Zeitraum von der Vorabentscheidung bis zur tatsächlichen Wiederbesetzung eintreten, können den Bestand der Vorabentscheidung beeinflussen.

9.2. Auszahlung der Leistungen

Die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz werden monatlich nachträglich auf **Antrag** des Arbeitgebers (**sog. Erstattungsantrag**) gezahlt (§ 12 Abs. 2 AtG). Der Erstattungsantrag wirkt - bei Vorliegen der Voraussetzungen - für die **gesamte Dauer** der Altersteilzeit, die von der Agentur für Arbeit mit Bescheid anerkannt wurde (siehe Nr. 9.1 Abs. 1 und 2).

Änderungen in den Verhältnissen, die sich auf die Höhe der Erstattungsleistungen auswirken können (z.B. vertragliche Verminderung des Regelarbeitsentgelts um mindestens 10 Euro, Beendigung der Altersteilzeit, Tod des Arbeitnehmers) sind der Agentur für Arbeit unverzüglich mitzuteilen (siehe auch Nr. 8 Abs. 2). Der Erstattungsantrag ist an keine Frist gebunden, die Erstattungsleistungen unterliegen jedoch einer vierjährigen Verjährungsfrist (§ 45 SGB I). Der Erstattungsantrag sollte grundsätzlich bei der Agentur für Arbeit gestellt werden, in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige **Lohnabrechnungsstelle** liegt.

Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell (siehe Nr. 2.2) geleistet und erfolgt die rechtswirksame Wiederbesetzung des freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatzes ab Beginn der Freistellungsphase, werden die Leistungen der Agentur für Arbeit mit Beginn der Freistellungsphase gewährt (§ 12 Abs. 3 Satz 1 AtG). In diesem Fall erfassen die monatlichen Förderleistungen auch die entsprechenden zurückliegenden Zeiträume der Arbeitsphase und werden immer für die Zeit erbracht, die durch die Wiederbesetzung abgedeckt ist; so werden z.B. die Förderleistungen bei einer vierjährigen Altersteilzeit im Blockmodell nach Ablauf der Arbeitsphase von zwei Jahren für den sich hieran anschließenden gleichlangen Zeitraum der Freistellungsphase monatlich in doppelter Höhe gezahlt. Diese Regelung findet jedoch im Falle der Beschäftigung eines Auszubildenden (§ 3 Abs.1 Nr. 2 Buchst. b AtG) **keine** Anwendung.

Endet die Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell vorzeitig, bleibt der Anspruch auf Förderleistungen für zurückliegende Zeiten erhalten, wenn der freigemachte/freigewordene Arbeitsplatz (weiterhin) besetzt bleibt bzw. in Kleinunternehmen (siehe Nr. 3.5) ein Auszubildender beschäftigt wird (§ 12 Abs. 3 Satz 2 AtG) **und** dem Arbeitgeber entsprechende **Aufwendungen für Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 4 Abs. 2 AtG tatsächlich verblieben** sind.

Die Agentur für Arbeit kann über die Auszahlung der Leistung vorläufig entscheiden, wenn für die Prüfung der Erstattungsbedingungen voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist (§ 12 Abs. 4 AtG). Die vorläufige Entscheidung über die Auszahlung der Leistungen ist zu beantragen. Aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen sind auf die zustehenden Leistungen anzurechnen. Sie sind zu erstatten, soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Anspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

10. Weitere Hinweise

Für die Beantwortung weiterer Fragen zum Altersteilzeitgesetz und ggf. zur sozialen Absicherung bei Arbeitslosigkeit steht Ihnen jederzeit die zuständige Agentur für Arbeit gerne zur Verfügung.

Für rentenrechtliche Fragen (z.B. Auswirkung der Altersteilzeitarbeit auf die Altersrente, Höhe der Altersrente usw.) ist nicht die Agentur für Arbeit, sondern die jeweilige Landesversicherungsanstalt oder die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte mit ihren Beratungseinrichtungen oder die Bundesknappschaft

zuständig. Zu arbeitsrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Altersteilzeitarbeit können u.a. die Tarifvertragsparteien Auskünfte erteilen.

Informationen über die sonstigen Leistungen der Agentur für Arbeit erhalten Sie über das Internet unter folgender Adresse:

www.arbeitsagentur.de

Anlage: Gesetzestext

Altersteilzeitgesetz (Stand: 1.7.2004)§ 1
Grundsatz

(1) Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) fördert durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindern, und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.

§ 2
Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. nach dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind (Altersteilzeitarbeit)

und

3. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe sowie Zeiten in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich. § 427 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(2) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vor, ist die Voraussetzung nach Absatz 1 Nr. 2 auch erfüllt, wenn

1. die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist und
2. das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a fortlaufend gezahlt werden.

Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Satz 1 Nr. 1 kann die tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer übernommen werden. Können auf Grund eines solchen Tarifvertrages abweichende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden, kann auch in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers davon Gebrauch gemacht werden. Satz 1 Nr. 1, 2. Alternative gilt entsprechend. In einem Bereich, in dem tarifvertragliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden, kann eine Regelung im Sinne des Satzes 1 Nr. 1, 2. Alternative auch durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden.

(3) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren vor, ist die Voraussetzung nach Absatz 1 Nr. 2 auch erfüllt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegt, die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet, der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist und die weiteren Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen. Die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 sind nur in dem in Satz 1 genannten Zeitraum von sechs Jahren zu erbringen.

§ 3
Anspruchsvoraussetzungen

(1) Der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 setzt voraus, dass

1. der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer
 - a) das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufgestockt hat, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann,

und

 - b) für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags ent-

richtet hat, der auf 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie

2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit
 - a) einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder
 - b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und
3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können.

(1a) Die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a sind auch erfüllt, wenn Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind, bei der Aufstockung außer Betracht bleiben.

(2) Für die Zahlung der Beiträge nach Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b gelten die Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch über die Beitragszahlung aus dem Arbeitsentgelt.

(3) Hat der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer die Arbeitsleistung oder Teile der Arbeitsleistung im voraus erbracht, so ist die Voraussetzung nach Absatz 1 Nr. 2 bei Arbeitszeiten nach § 2 Abs. 2 und 3 erfüllt, wenn die Beschäftigung eines bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz erst nach Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt.

§ 4 Leistungen

(1) Die Bundesagentur erstattet dem Arbeitgeber für längstens sechs Jahre

1. den Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a in Höhe von 20 vom Hundert des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Regelarbeitsentgelts
und
2. den Betrag, der nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b in Höhe des Beitrags geleistet worden ist, der auf den Betrag entfällt, der sich aus 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit ergibt, jedoch höchstens des auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfallenden Beitrags.

(2) Bei Arbeitnehmern, die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder § 231 Abs. 1 und Abs. 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch von der Versicherungspflicht befreit sind, werden Leistungen nach Absatz 1 auch erbracht, wenn die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b nicht erfüllt ist. Dem Betrag nach Absatz 1 Nr. 2 stehen in diesem Fall vergleichbare Aufwendungen des Arbeitgebers bis zur Höhe des Beitrags gleich, den die Bundesagentur nach Abs. 1 Nr. 2 zu tragen hätte, wenn der Arbeitnehmer nicht von der Versicherungspflicht befreit wäre.

§ 5 Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 erlischt

1. mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet oder das 65. Lebensjahr vollendet hat,
2. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können
oder
3. mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

(2) Der Anspruch auf die Leistungen besteht nicht, solange der Arbeitgeber auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz keinen Arbeitnehmer mehr beschäftigt, der bei Beginn der Beschäftigung die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt hat. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitsplatz mit einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen erfüllt, innerhalb von drei Monaten erneut wiederbesetzt wird oder der Arbeitgeber insgesamt für vier Jahre die Leistungen erhalten hat.

(3) Der Anspruch auf die Leistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

überschreiten oder aufgrund solcher Beschäftigungen eine Entgeltersatzleistung erhält. Der Anspruch auf die Leistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bleiben unberücksichtigt, soweit der altersteilzeitarbeitende Arbeitnehmer sie bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

(4) Der Anspruch auf die Leistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet. Absatz 3 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(5) § 48 Abs. 1 Nr. 3 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung.

§ 6 Begriffsbestimmungen

(1) Das Regelarbeitentgelt für die Altersteilzeitarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig.

(2) Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

7 Berechnungsvorschrift

(1) Ein Arbeitgeber beschäftigt in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer, wenn er in dem Kalenderjahr, das demjenigen, für das die Feststellung zu treffen ist, vorausgegangen ist, für einen Zeitraum von mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Hat das Unternehmen nicht während des ganzen nach Satz 1 maßgebenden Kalenderjahrs bestanden, so beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer, wenn er während des Zeitraums des Bestehens des Unternehmens in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt hat. Ist das Unternehmen im Laufe des Kalenderjahres errichtet worden, in dem die Feststellung nach Satz 1 zu treffen ist, so beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer, wenn nach der Art des Unternehmens anzunehmen ist, dass die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer während der überwiegenden Kalendermonate dieses Kalenderjahres 50 nicht überschreiten wird.

(2) Für die Berechnung der Zahl der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 ist der Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor dem Beginn der Altersteilzeitarbeit des Arbeitnehmers maßgebend. Hat ein Betrieb noch nicht zwölf Monate bestanden, ist der Durchschnitt der Kalendermonate während des Zeitraums des Bestehens des Betriebes maßgebend.

(3) Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Absatz 1 und 2 bleiben schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sowie Auszubildende außer Ansatz. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden sind mit 0,5 und mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

(4) Bei der Ermittlung der Zahl der in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 sind schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen.

§ 8 Arbeitsrechtliche Regelungen

(1) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes; sie kann auch nicht bei der sozialen Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

(2) Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 kann nicht für den Fall ausgeschlossen werden, dass der Anspruch des Arbeitgebers auf die Leistungen nach § 4 nicht besteht, weil die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 nicht vorliegt. Das gleiche gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber die Leistungen nur deshalb nicht erhält, weil er den Antrag nach § 12 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gestellt hat oder seinen Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen ist, ohne dass dafür eine Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers ursächlich war.

(3) Eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Altersteilzeitarbeit, die die Beendigung der Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Rente nach Altersteilzeitarbeit hat, ist zulässig.

§ 8a Insolvenzversicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

(2) Bei der Ermittlung der Höhe des zu sichernden Wertguthabens ist eine Anrechnung der Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und b und § 4 Abs. 2 sowie der Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unzulässig.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform nachzuweisen. Die Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren; Abs. 4 bleibt hiervon unberührt.

(4) Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Absatz 3 nicht nach oder sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet und weist er auf schriftliche Aufforderung des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats eine geeignete Insolvenzversicherung des bestehenden Wertguthabens in Textform nach, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens geleistet wird. Die Sicherheitsleistung kann nur erfolgen durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder solchen Wertpapieren, die nach § 234 Abs. 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Sicherheitsleistung geeignet sind. Die Vorschriften der §§ 233, 234 Abs. 2, §§ 235 und 239 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sind entsprechend anzuwenden.

(5) Vereinbarungen über den Insolvenzschutz, die zum Nachteil des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers von den Bestimmungen dieser Vorschrift abweichen, sind unwirksam.

(6) Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

§ 9 Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen

(1) Werden die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 aufgrund eines Tarifvertrages von einer Ausgleichskasse der Arbeitgeber erbracht oder dem Arbeitgeber erstattet, gewährt die Bundesagentur auf Antrag der Tarifvertragsparteien die Leistungen nach § 4 der Ausgleichskasse.

(2) Für gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien gilt Absatz 1 entsprechend.

§ 10 Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

(1) Beansprucht ein Arbeitnehmer, der Altersteilzeitarbeit (§ 2) geleistet hat und für den der Arbeitgeber Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 erbracht hat, Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld, erhöht sich das Bemessungsentgelt, das sich nach den Vorschriften des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ergibt, bis zu dem Betrag, der als Bemessungsentgelt zugrunde zu legen wäre, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeit vermindert hätte. Kann der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters in Anspruch nehmen, ist von dem Tage an, an dem die Rente erstmals beansprucht werden kann, das Bemessungsentgelt maßgebend, das ohne die Erhöhung nach Satz 1 zugrunde zu legen gewesen wäre. Änderungsbescheide werden mit dem Tag wirksam, an dem die Altersrente erstmals beansprucht werden konnte.

(2) Bezieht ein Arbeitnehmer, für den die Bundesagentur Leistungen nach § 4 erbracht hat, Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld und liegt der Bemessung dieser Leistungen ausschließlich die Altersteilzeit zugrunde oder bezieht der Arbeitnehmer Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, erbringt die Bundesanstalt anstelle des Arbeitgebers die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 in Höhe der Erstattungsleistungen nach § 4. Satz 1 gilt soweit und solange nicht, als Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 vom Arbeitgeber erbracht werden. Durch die Leistungen darf der Höchstförderzeitraum nach § 4 Abs. 1 nicht überschritten werden. § 5 Abs. 1 gilt entsprechend.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Arbeitnehmer, die nur wegen Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte versicherungspflichtig in der Krankenversicherung der Landwirte sind, soweit und solange ihnen Krankengeld gezahlt worden wäre, falls sie nicht Mitglied einer landwirtschaftlichen Krankenkasse geworden wären.

(4) Bezieht der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld, gilt für die Berechnung der Leistungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 und des § 4 das Entgelt für die vereinbarte Arbeitszeit als Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

(5) Sind für den Arbeitnehmer Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und b gezahlt worden, gilt in den Fällen der nicht zweckentsprechenden Verwendung von Wertguthaben für die Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der Unterschiedsbetrag zwischen dem Betrag, den der Arbeitgeber der Berechnung der Beiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b zugrunde gelegt hat, und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als beitragspflichtige Einnahme aus dem Wertguthaben; für die

Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung gilt § 23b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gilt Satz 1 entsprechend, soweit Beiträge gezahlt werden.

§ 11 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

(1) Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Leistungen nach § 4 erheblich sind, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Werden im Falle des § 9 die Leistungen von der Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien erbracht, hat der Arbeitnehmer Änderungen nach Satz 1 diesen gegenüber unverzüglich mitzuteilen.

(2) Der Arbeitnehmer hat der Bundesanstalt die dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlten Leistungen zu erstatten, wenn der Arbeitnehmer die unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt hat, dass er vorsätzlich oder grob fahrlässig

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder
2. der Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nicht nachgekommen ist.

Die zu erstattende Leistung ist durch schriftlichen Verwaltungsakt festzusetzen. Eine Erstattung durch den Arbeitgeber kommt insoweit nicht in Betracht.

§ 12 Verfahren

(1) Die Agentur für Arbeit entscheidet auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers, ob die Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen nach § 4 vorliegen. Der Antrag wirkt vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, wenn er innerhalb von drei Monaten nach deren Vorliegen gestellt wird, andernfalls wirkt er vom Beginn des Monats der Antragstellung. In den Fällen des § 3 Abs. 3 kann die Agentur für Arbeit auch vorab entscheiden, ob die Voraussetzungen des § 2 vorliegen. Mit dem Antrag sind die Namen, Anschriften und Versicherungsnummern der Arbeitnehmer mitzuteilen, für die Leistungen beantragt werden. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Betrieb liegt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Die Bundesagentur erklärt ein anderes Arbeitsamt für zuständig, wenn der Arbeitgeber dafür ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht.

(2) Die Höhe der Leistungen nach § 4 wird zu Beginn des Erstattungsverfahrens in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgelegt. Die monatlichen Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Regelarbeitsentgelt um mindestens zehn Euro verringert. Leistungen nach § 4 werden auf Antrag erbracht und nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben. Leistungen nach § 10 Abs. 2 werden auf Antrag des Arbeitnehmers oder, im Falle einer Leistungserbringung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer gem. § 10 Abs. 2 Satz 2, auf Antrag des Arbeitgebers monatlich nachträglich ausgezahlt.

(3) In den Fällen des § 3 Abs. 3 werden dem Arbeitgeber die Leistungen nach Absatz 1 erst von dem Zeitpunkt an ausgezahlt, in dem der Arbeitgeber auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer beschäftigt, der bei Beginn der Beschäftigung die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt hat. Endet die Altersteilzeitarbeit in den Fällen des § 3 Abs. 3 vorzeitig, erbringt die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber die Leistungen für zurückliegende Zeiträume nach Satz 3, solange die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt sind und soweit dem Arbeitgeber entsprechende Aufwendungen für Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 4 Abs. 2 verblieben sind. Die Leistungen für zurückliegende Zeiten werden zusammen mit den laufenden Leistungen jeweils in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt. Die Höhe der Leistungen für zurückliegende Zeiten bestimmt sich nach der Höhe der laufenden Leistungen.

(4) Über die Erbringung von Leistungen kann die Agentur für Arbeit vorläufig entscheiden, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegen und zu ihrer Feststellung voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist. Aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen sind auf die zustehende Leistung anzurechnen. Sie sind zu erstatten, soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Anspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

§ 13 Auskünfte und Prüfung

§ 304 Abs. 1, §§ 305, 306, 315 und 319 des Dritten Buches und das Zweite Kapitel des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend.

§ 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 11 Abs. 1 oder als Arbeitgeber entgegen § 60 Abs. 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
2. entgegen § 13 in Verbindung mit § 319 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Einsicht nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 13 in Verbindung mit § 315 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
4. entgegen § 13 in Verbindung mit § 306 Abs. 1 Satz 1 oder 2 oder § 319 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Prüfung oder das Betreten eines Grundstückes oder eines Geschäftsraumes nicht duldet oder bei der Ermittlung von Tatsachen

nicht mitwirkt,

5. entgegen § 13 in Verbindung mit § 306 Abs. 2 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 4 kann mit einer Geldbuße bis zu fünfhundert Euro, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 5 und 6 mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

(3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die Agenturen für Arbeit.

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Bundesagentur. § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

(5) Die notwendigen Auslagen trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die Bundesanstalt; diese ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

§ 15 Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann durch Rechtsverordnung die Mindestnettoeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a in der bis zum 30. Juni 2004 gültigen Fassung bestimmen. Die Vorschriften zum Leistungsentgelt des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend. Das bisherige Arbeitsentgelt im Sinne des § 6 Abs. 1 in der bis zum 30. Juni 2004 gültigen Fassung ist auf den nächsten durch fünf teilbaren Euro-Betrag zu runden. Der Kalendermonat ist mit 30 Tagen anzusetzen.

§ 15a Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung

Haben die Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen nach § 4 vor dem 1.4.1997 vorgelegen, erbringt die Bundesagentur die Leistungen nach § 4 auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 1 in der bis zum 31.3.1997 geltenden Fassung vorliegen.

§ 15b Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung

Abweichend von § 5 Abs. 1 Nr. 2 erlischt der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 nicht, wenn mit der Altersteilzeit vor dem 1. Juli 1998 begonnen worden ist und Anspruch auf eine ungeminderte Rente wegen Alters besteht, weil 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorliegen.

§ 15c Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

Ist eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit vor dem 1.1.2000 abgeschlossen worden, erbringt die Bundesagentur die Leistungen nach § 4 auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 in der bis zum 1.1.2000 geltenden Fassung vorliegen.

§ 15d Übergangsregelung zum Zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

Ist eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit vor dem 1.7.2000 abgeschlossen worden, gelten § 5 Abs. 2 Satz 2 und § 6 Abs. 2 Satz 2 in der bis zum 1.7.2000 geltenden Fassung. Sollen bei einer Vereinbarung nach Satz 1 Leistungen nach § 4 für einen Zeitraum von länger als fünf Jahren beansprucht werden, gilt § 5 Abs. 2 Satz 2 in der ab dem 1.7.2000 geltenden Fassung.

§ 15e Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Abweichend von § 5 Abs. 1 Nr. 2 erlischt der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 nicht, wenn mit der Altersteilzeit vor dem 17. November 2000 begonnen worden ist und Anspruch auf eine ungeminderte Rente wegen Alters besteht, weil die Voraussetzungen nach § 236a Satz 5 Nr. 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch vorliegen.

§ 15f Übergangsregelung nach dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Wurde mit der Altersteilzeit vor dem 1. April 2003 begonnen, gelten Arbeitnehmer, die bis zu diesem Zeitpunkt in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch gestanden haben, auch nach dem 1. April 2003 als versicherungspflichtig beschäftigt, wenn sie die bis zum 31. März 2003 geltenden Voraussetzungen für das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung weiterhin erfüllen.

§ 15g Übergangsregelung zum Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

Wurde mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen, sind die Vorschriften in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung mit Ausnahme des § 15 weiterhin anzuwenden. Auf Antrag des Arbeitgebers erbringt die Bundesagentur abweichend von Satz 1 Leistungen nach § 4 in der ab dem 1. Juli 2004 geltenden Fassung, wenn die hierfür ab dem 1. Juli 2004 maßgebenden

den Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 16
Befristung der Förderungsfähigkeit

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2010 sind Leistungen nach § 4 nur noch zu erbringen, wenn die Voraussetzungen des § 2 erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

Diese Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihrer Agentur für Arbeit:

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 1a – Teilarbeitslosengeld
- Merkblatt 2 – Angebote und Leistungen für Arbeitgeber
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmer
- Merkblatt 4a – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitgeber und Betriebsräte
- Merkblatt 4b – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitnehmer
- Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 7 – Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 7a – Arbeitsgenehmigung für neu einreisende ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 9a – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/ Strukturanpassungsmaßnahmen
- Merkblatt 9b – Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Berufliche Rehabilitation
- Merkblatt 13 – Anpassungsbeihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlen- und Braunkohlenbergbaus sowie der Eisen- und Stahlindustrie
- Merkblatt 15 – Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 147a SGB III
- Merkblatt 16 – Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
- Merkblatt 18 – Familie und Frau im Arbeitsförderungsrecht
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer