

Merkblatt

Gleitender Übergang in den Ruhestand

Hinweise zum Altersteilzeitgesetz

Dienste und Leistungen
der Agentur für Arbeit

14



Bundesagentur für Arbeit

Agentur für Arbeit



Vorwort

Dieses Merkblatt soll den am Altersteilzeitgeschehen Beteiligten einen Überblick über die Inhalte und Fördermöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes (AtG) geben. Das Gesetz schafft den Rahmen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu vereinbaren. Der Wechsel in Altersteilzeitarbeit ist sowohl Vollzeitbeschäftigten als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich, die schon jetzt teilzeitbeschäftigt sind. Der Einführung von Altersteilzeit liegt eine **arbeitsrechtliche** Vereinbarung zugrunde. Die **Arbeitgeberin/der Arbeitgeber** wendet sich an die Agentur für Arbeit, wenn sie/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 Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat das Altersteilzeitgesetz mit Wirkung ab **1.7.2004** grundlegend geändert. 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).



HINWEIS

Sie erreichen Ihre Arbeitsagentur telefonisch unter der für Sie gebührenfreien » *Service*rufnummer **0800 4 5555 00**. Weitere Informationen erhalten Sie auch unter » *www.arbeitsagentur.de*

! BITTE BEACHTEN SIE

Die von Ihnen eingereichten Papierunterlagen werden nach Überführung in eine elektronische Form und nach einer Aufbewahrungszeit von 6 Wochen vernichtet. Sollten Sie Ihre Original-Unterlagen wieder benötigen, teilen Sie dies bitte rechtzeitig schriftlich mit.



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Erläuterung zur Zeichenverwendung	7
1. Personenkreis	8
1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres	8
2.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit	8
2. Arbeitszeit	10
2.1 Reduzierung der Arbeitszeit	10
2.2 Modelle der Altersteilzeit	11
2.3 Übernahme tarifvertraglicher Regelungen	13
2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit	14
3. Fördervoraussetzungen	16
3.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts	16
3.2 Ungemindertes Arbeitsentgelt	18
3.3 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung	18
3.4 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge	20
3.5 Wiederbesetzung	21
3.5.1 Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung	26
3.5.2 Wiederbesetzung im Blockmodell	27
3.5.3 Wer ist ein bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?	28
3.5.4 Wer ist ein Bezieher von Arbeitslosengeld II?	28
3.5.5 Wer ist Ausgebildeter?	29
3.5.6 Wer ist Auszubildender?	30
4. Leistungen der Agentur für Arbeit	31
4.1 Förderfestbeträge	32
4.2 Dauer der Förderung	34
4.3 Wegfall des Anspruchs	35

4.4	Ruhen des Anspruchs	36
4.5	Erlöschen des Anspruchs	37
5.	Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit	38
<hr/>		
6.	Soziale Sicherung	40
<hr/>		
6.1	Entgeltersatzleistungen der Agentur für Arbeit	40
6.2	Entgeltersatzleistungen anderer Leistungs- träger (z. B. Krankengeld)	40
7.	Insolvenzsicherung	43
<hr/>		
8.	Mitwirkungspflichten	45
<hr/>		
9.	Verfahren	46
<hr/>		
9.1	Antragstellung	46
9.2	Auszahlung der Leistungen	47
10.	Weitere Hinweise	49
<hr/>		
11.	Anlage: Gesetzestext (Altersteilzeitgesetz, Stand: 1.4.2012)	50
<hr/>		
12.	Weitere Merkblätter	68
<hr/>		

Erläuterung zur Zeichenverwendung

ZUSAMMENFASSUNG

Hier werden die wichtigsten Informationen kurz für Sie gesammelt. Das Symbol = (gleich) weist Sie zusätzlich darauf hin.



HINWEIS

Hier erhalten Sie zusätzliche nützliche Informationen.



BITTE BEACHTEN SIE

Hierauf müssen Sie besonders achten, insbesondere um für Sie negative Folgen vermeiden zu können. Das Ausrufezeichen weist Sie zusätzlich darauf hin.



TIPP

Hier erhalten Sie kleine Ratschläge, die vielleicht nützlich für Sie sind.



LINK

Hier wird erläutert, wo Sie die Informationen im Internet finden.

Personenkreis

1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres

Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) werden den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährt, die das 55. Lebensjahr vollendet (§ 2 Abs.1 Nr.1 AtG) und mit der Arbeitgeberin/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. Rechtlich möglich ist zwar auch Altersteilzeitarbeit, die nach dem 31.12.2009 beginnt, da das AtG (nach dem heutigen Rechtsstand) nach 2009 seine Gültigkeit nicht verliert. Allerdings kann diese dann nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gefördert werden.

1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit

Die Gewährung von Leistungen setzt voraus, dass die in Altersteilzeit beschäftigte Person 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 der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz gestanden hat (§ 2 Abs.1 Nr. 3 AtG). Zu den Vorbeschäftigungszeiten zählen auch Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung wegen einer Beschäftigung außerhalb der EU oder assoziierten Staaten (§ 28a Abs. 1 Nr. 3 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – SGB III). Die Arbeitszeit der Vorbeschäftigungszeit(en) muss nicht der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprechen

haben. Die Beschäftigungszeit kann beispielsweise auch durch eine mehr als geringfügige Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden.

Hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer innerhalb der Fünfjahresfrist Arbeitslosengeld, Arbeitslosengeld II 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 die Arbeitnehmerin/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.

i HINWEIS

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sollte im Vorfeld des Abschlusses einer Altersteilzeitvereinbarung unbedingt detaillierte Informationen über ihren/seinen persönlichen Versicherungsverlauf beim zuständigen Rentenversicherungsträger einholen (siehe auch » Nr. 5).

Arbeitszeit

2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

Die **Arbeitszeit** der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers muss in einer Vereinbarung mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber **auf die Hälfte** der **bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit** vermindert werden (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG).

Bisherige Arbeitszeit ist die **wöchentliche** Arbeitszeit,

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

Ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit (vgl. » *oben erster Punkt*) niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate (vgl. » *oben zweiter Punkt*), 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:	1.8.2012
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2012	35 Std./ wöchentlich

Vereinbarte Arbeitszeit	
a) vom 1.8.2010 bis 31.12.2010 (5 Monate)	30 Std./ wöchentlich
b) vom 1.1.2011 bis 31.7.2012 (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.

Die Arbeitnehmerin/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 € (ab 1.1.2013: 450 €) **monatlich** beträgt (vgl. § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV –).

2.2 Modelle der Altersteilzeit

Die **Dauer der Altersteilzeitarbeit** ist abhängig vom individuellen Rentenbeginn der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (siehe » Nr. 1.2, 3. Unterabsatz und » Nr. 4.5) 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. saisonal bedingter 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 die Arbeitnehmerin/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.

HINWEIS

Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell (oder z. B. auch bei degressiver Arbeitszeitverteilung) 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 im Blockmodell (oder z. B. auch bei degressiver Arbeitszeitverteilung) auch über drei Jahre hinausgehen (vgl. § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. Alternative AtG). Dies ist allerdings **nur dann möglich**, wenn eine solche Vertei-

lung der Arbeitszeit **in einem Tarifvertrag zur Altersteilzeit**, einer Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit oder einer kirchenrechtlichen Regelung ausdrücklich zugelassen ist. 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 (vgl. § 2 Abs. 3 AtG).

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

HINWEIS

Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie die Aufstockungsbeträge müssen unabhängig von der Art des Altersteilzeitmodells fortlaufend auf der Basis der hälftigen Arbeitszeit gezahlt werden. Bei Altersteilzeitvereinbarungen mit Verteilzeiträumen von mehr als sechs Jahren reicht es aus, wenn die Aufstockungsleistungen nur in dem Zeitraum von sechs Jahren erbracht werden (Einzelheiten ergeben sich in aller Regel aus der arbeitsrechtlichen Vereinbarung).

2.3 Übernahme tarifvertraglicher Regelungen

Nicht tarifgebundene Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber **im fachlichen und zeitlichen 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 Arbeitgeberinnen und 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 generell Altersteilzeitregelungen mit Verteilzeiträumen von mehr als drei Jahren 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. Wertguthaben, die **vor** Beginn der Altersteilzeit angesammelt wurden, können die tatsächlich zu leistende Arbeitszeit in der 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 im Durchschnitt des gesamten Förderzeitraums die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Dies kann im Rahmen der Arbeitszeitverteilung durch einen ent-

sprechenden Freizeitausgleich in der **Arbeitsphase** erfolgen.

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. 4.4 und » Nr. 4.5.

Fördervoraussetzungen

3.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts

Die Arbeitgeberin/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 gezahlt werden (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 der Arbeitnehmerin/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 die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können z. B. gehören Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerenszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft. Unschädlich ist, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

Beispiel

(Altersteilzeit-Lohnabrechnung)

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 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 €**.

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 Zula-

ge 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. Volle Monate einer Abwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Festlegung des jeweiligen Referenzzeitraumes von drei Monaten ausgeklammert (der Drei-Monatszeitraum verschiebt sich entsprechend).

3.2 Ungemindertes Arbeitsentgelt

Arbeitsentgeltbestandteile des Regelarbeitsentgelts (siehe » Nr. 3.1), die der in Altersteilzeit beschäftigten Person – wie der/dem in Vollzeit tätigen Mitarbeiterin/Mitarbeiter – für den **gesamten** Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit in unverminderter Höhe weitergezahlt werden (z. B. geldwerter Vorteil, vermögenswirksame Leistungen), können durch vertragliche Vereinbarung von der Aufstockung zum Arbeitsentgelt ausgenommen werden (§ 3 Abs. 1a AtG). Besteht eine arbeitsrechtliche Verpflichtung, 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

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer neben der Entgeltaufstockung auch **zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** zahlen. Die Höhe der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge errechnet 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 Unterschieds-

betrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (2013: 5.800 € West / 4.900 € Ost) und dem Regelarbeitsentgelt entfallen. Die Arbeitgeberin/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 die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber alleine.

Beispiel

(Stand 2013):

90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (2013: West 5.800 €)	5.220,- €
Regelarbeitsentgelt	1.800,- €
Differenzbetrag/Höchstbetrag	3.420,- €
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	1.440,- €
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (= 18,9 v.H. aus 1.440,- €)	272,16 €

Beispiel

(Stand 2013):

90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (2013: West 5.800 €)	5.220,- €
Regelarbeitsentgelt	3.000,- €
Differenzbetrag/Höchstbetrag	2.220,- €
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	2.400,- €
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (= 18,9 v.H. aus 2.220,- €)	419,58 €

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

Beispiel	
Regelarbeitsentgelt	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 der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen (siehe » Nr. 4) erlischt, ruht oder nicht besteht, weil z. B. der freigemachte Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt wird.

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.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz der Arbeitnehmerin/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 BA direkt an die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer gezahlt (z. B. für Zeiten des Krankengeldbezugs – siehe » Nr. 6.2), erhält sie/er von der BA einen entsprechenden Nachweis über die geleisteten Aufstockungsbeträge. Nach Ablauf jedes Kalenderjahres, in dem die Aufstockungsleistungen gewährt wurden, überträgt die BA bis zum 28.02. des Folgejahres die Daten über die gewährten Leistungen sowie die Dauer des Leistungsbezuges elektronisch an die Finanzverwaltung. Im Anschluss hieran erhält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ohne besondere Aufforderung einen Nachweis über die an die Finanzverwaltung gemeldeten Daten.

3.5 Wiederbesetzung

Die 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 einer/eines bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers, einer Bezieherin/eines Beziehers von Arbeitslosengeld II
oder
- die Einstellung bzw. Übernahme einer Arbeitnehmerin/ eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatz.

Bei Wiederbesetzung des frei gewordenen Arbeitsplatzes mit einer Bezieherin/einem Bezieher von Arbeitslosengeld II hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber in Neufällen ab 1.1.2008 einen Anspruch auf Erstattung der Aufstockungsleistungen (als sog. Pflichtleistung) gegenüber der BA. Es entfällt daher für neue Fälle (rechtswirksame Wiederbesetzung ab dem 1.1.2008) die bisher erforderliche Kostenzusage des zuständigen Trägers der Grundsicherung.

Für Kleinunternehmen bis zu 50 Arbeitnehmerinnen/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 einer/eines Auszubildenden in einem anerkannten Ausbildungsberuf förderungsbegründend. Jeweils eine Auszubildende/ein Auszubildender wird für einen Altersteilzeitfall berücksichtigt. Nach Abschluss der Ausbildung kann diese Person auch als Ausgebildete/Ausgebildeter Wiederbesetzer sein.

Die Beschäftigung des Wiederbesetzers 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 €** (ab 1.1.2013: 450 €) erzielt wird. Auszubildende sind auch dann versicherungspflichtig, wenn ihre Ausbildungsvergütung **400 €** (ab 1.1.2013: 450 €) im Monat nicht übersteigt.

Die Wiederbesetzung durch eine/einen bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldete/n Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer oder Ausgebildeten muss **stets in dem zeitlichen Umfang** erfolgen, in dem die/der ältere Arbeitnehmerin/ Arbeitnehmer ihren/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 abgerundet werden) sind jedoch unschädlich.

Arbeitnehmerinnen/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

(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

(Blockmodell):

Wird der Wiederbesetzer im Blockmodell beschäftigt, muss er im Rahmen der bisherigen Arbeitszeit der in Altersteilzeit stehenden Person 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	15

HINWEIS

Die Wiederbesetzung muss stets aus Anlass des Übergangs in die Altersteilzeitarbeit 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 der/des älteren Arbeitnehmerin/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 einer/einem bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder einer/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 der Altersteilzeiterin/ des Altersteilzeiterers durch eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter nachbesetzt wird (Nachrücker) und im gleichen **Funktionsbereich** der Altersteilzeitfalles eine/ein arbeitslos gemeldete/r Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder ein(e) Ausgebildete(r) 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. **Die Funktionsbereiche und ihre Untergliederungen sind mit der Agentur für Arbeit im Voraus gemeinsam festzulegen.**

Bei Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern, die in der Regel **nicht mehr als 50 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer** beschäftigen, wird vermutet, dass der Wiederbesetzer 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 Arbeitnehmerinnen/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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer oder Ausgebildete sind. Nichteigenständi-

ge 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.

HINWEIS

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 200.A*) angefordert werden; Sie erhalten den Vordruck auch über das Internet. Maßgebend für die Feststellung der Beschäftigtenzahl ist in der Regel das Kalenderjahr, das demjenigen vorausgeht, in dem die rechtswirksame Wiederbesetzung erfolgt.

3.5.1 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 einer/eines bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers oder einer/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).

3.5.2 Wiederbesetzung im Blockmodell

Im Blockmodell (vgl. § 3 Abs. 3 AtG und » Nr. 2.2) kann der geforderte Zusammenhang zwischen dem Übergang einer/eines Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit und der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes (durch arbeitslos gemeldete Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, Bezieherinnen/Bezieher von Arbeitslosengeld II oder Ausgebildete) erfüllt werden, wenn die Arbeitgeberin/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 in die Altersteilzeitarbeit** beschäftigt.

HINWEIS

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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern.

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

3.5.3 Wer ist eine/ein bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldete/r Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer?

Arbeitslos gemeldet i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a AtG können auch Arbeitnehmerinnen/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**. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gelten nicht als „von Arbeitslosigkeit bedroht“, wenn sie (z. B. auf Grund eines Interessenausgleichs) vorrangig in andere Konzernunternehmen übernommen werden sollen.

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.

3.5.4 Wer ist eine Bezieherin/ein Bezieher von Arbeitslosengeld II?

Als Bezieherin/Bezieher von Arbeitslosengeld II kommen arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige in Be-

tracht, die Arbeitslosengeld II **tatsächlich** beziehen. Hierbei reicht es aus, wenn der Wiederbesetzer als Teil der Bedarfsgemeinschaft Arbeitslosengeld II bezieht (auf die Höhe kommt es hierbei nicht an). Wurde der Anspruch auf Grund der Berücksichtigung bzw. Anrechnung von Einkommen oder Vermögen abgelehnt, ist eine Anerkennung als Wiederbesetzer nur möglich, wenn eine der sonstigen Voraussetzungen i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) oder b) AtG gegeben ist (z. B. wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet ist). Es gelten auch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung von mehr als 15 Stunden wöchentlich ausüben und als sog. Aufstocker Leistungen erhalten, als Bezieherin/Bezieher von Arbeitslosengeld II, sofern durch die Beschäftigung als Wiederbesetzer der Leistungsbezug beendet wird.

3.5.5 Wer ist Ausgebildete(r)?

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 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die die Ausbildungsprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) anerkannten Ausbildungsberuf endgültig nicht bestanden haben.

Als Ausgebildete gelten auch Arbeitnehmerinnen/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.

3.5.6 Wer ist Auszubildende(r)?

Die/der Auszubildende muss in einem **anerkannten Ausbildungsberuf** beschäftigt werden. Eine unmittelbare Einstellung liegt auch vor, wenn die/der Auszubildende nicht zeitgleich mit dem Beginn der Altersteilzeit, sondern in einem Zeitraum von **bis zu sechs Monaten** vor oder nach dem Übergang der/des älteren Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers in die Altersteilzeit ihre/ seine Ausbildung beginnt, die Einstellung der/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 der/des Auszubildenden und dem Übergang der/des älteren Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers in die Altersteilzeit durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber **besonders darzulegen und zu begründen**. Die BA erbringt die Förderleistungen (siehe » Nr. 4) ab **Beginn** der Altersteilzeitarbeit, wenn die/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 die/der Auszubildende erst **nach** Beginn der Altersteilzeit beschäftigt, setzt die Förderung erst **ab dem Beschäftigungsbeginn** ein.

Leistungen der Agentur für Arbeit

Die BA erstattet der Arbeitgeberin/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. 3.3).

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

Voraussetzung für die Erstattungsleistungen ist, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen in der gesetzlich vorgesehenen Mindesthöhe auch **tatsächlich** erbracht hat. Erbringt die Arbeitgeberin/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 einer/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 die/der ältere Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer während der Arbeitsphase sein Arbeitszeitguthaben für die Freistellungsphase. Deshalb kann in diesem Fall der Anspruch erst mit der Einmündung in die Freistellungsphase entstehen.

4.1 Förderfestbeträge

Die Höhe der Erstattungsleistungen, die die BA an die/den Arbeitgeberin/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 und » Nr. 3.3 des Merkblattes. Die gesetzlich erforderlichen Aufstockungsbeträge können daher von den Förderfestbeträgen abweichen.

Grundlage für die Festsetzung der Festbeträge ist das Regelarbeitsentgelt im Basismonat 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer für den **ersten Monat der Altersteilzeit** zu beanspruchen hat (Basismonat). 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bei kontinuierlicher Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase des Blockmodells bestimmte Bezüge zwar **regelmäßig jeden Monat**, aber monatlich in unterschiedlicher Höhe (z. B. die Grundvergütung bei Zeitlöhnern ohne festen Monatslohn, Leistungs- bzw. Akkordlohn oder variable Zulagen), sind diese als Regularbeitsentgelt im Basismonat mit ihrem Durchschnittswert zu berücksichtigen. Hierfür ist ein **Referenzzeitraum** von **zwölf** Monaten zu bilden, der den Basismonat sowie die zurückliegenden elf Monate umfasst.

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

Unständige Zulagen, die nur in einzelnen Abrechnungsmonaten zum Regularbeitsentgelt 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** von zwölf Monaten (einschließlich Basismonat).

Arbeitsentgelte, die einmalig oder unregelmäßig gezahlt werden, bleiben – wie auch bei der Feststellung des für die gesetzlichen Aufstockungsleistungen maßgebenden Regularbeitsentgelts (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 Regularbeitsentgelt um mindestens 10 Euro **verringert** (§ 12 Abs. 2 Satz 2 AtG). Die Vorschrift ist anzuwenden, wenn das Regularbeitsentgelt **vertraglich** vermindert wird.

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

HINWEIS

Auf **Antrag** der Arbeitgeberin/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** nach **neuer Rechtslage** – d.h. in Festbeträgen für die restliche Förderdauer – erbringen. Bei der Umstellung der Erstattungsfälle können sich für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber im Einzelfall geringere Förderbeträge ergeben. Dem steht jedoch ein 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen ungeminderten Rentenanspruch erworben hat oder eine Altersrente tatsächlich bezieht (siehe auch » *Nr. 4.5*).

Für die Zeit ab dem **1.1.2010** können die Leistungen nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeitarbeit bereits vor diesem Zeitpunkt begonnen hat (§ 16 AtG).

4.3 Wegfall des Anspruchs

Der Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz besteht nicht, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den Wiederbesetzer nicht mehr auf dem freigemachten Arbeitsplatz beschäftigt und den Arbeitsplatz nicht **innerhalb von drei Monaten** erneut besetzt (§ 5 Abs. 2 AtG). Entsprechendes gilt für die Beschäftigung einer/eines Auszubildenden. Bei Umsetzungsketten bzw. funktionsbereichsbezogener Wiederbesetzung gilt das gleiche für die Besetzung des Arbeitsplatzes der Altersteilzeiterin/des Altersteilzeiters mit einem Nachrücker sowie die Beschäftigung des Wiederbesetzers.

Wird ein Wiederbesetzer in einem Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Elternzeit **nicht** aus.

Das Ausscheiden des Wiederbesetzers ist generell unschädlich, wenn die Arbeitgeberin/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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer neben ihrer/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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bereits innerhalb der **letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit** ständig neben ihrer/seiner Arbeitnehmertätigkeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausgeübt hat und diese während der Altersteilzeitarbeit fortführt.

Der Anspruch auf Leistungen ruht auch während der Zeit, in der die Arbeitnehmerin/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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer

- die Altersteilzeitarbeit beendet (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG),
- eine **ungeminderte** Altersrente **beanspruchen** kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 AtG),
- von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens **beanspruchen** kann oder **bezieht** (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Alternative 2 Abs. 1 Nr. 3),
- 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 Ruhezeiträume innerhalb des Förderzeitraumes zu berücksichtigen (§ 5 Abs. 3 Satz 3 AtG).

Ob eine Altersrente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme vor dem für die Versicherte/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.

HINWEIS

Auskunft hierüber erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger!

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. Durch das sog. RV-Nachhaltigkeitsgesetz wurde 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. Dies gilt jedoch **nicht für Versicherte**, die bereits **vor dem 1.1.2004** rechtswirksam Altersteilzeitarbeit vereinbart haben.

Frauen, die vor 1952 geboren sind, können aufgrund besonderer rentenrechtlicher Voraussetzungen auch ohne Altersteilzeitarbeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres eine ggf. geminderte Rente beziehen (vgl. § 237a SGB VI).

Mit dem sog. RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz wird die allgemeine Regelaltersgrenze zwischen 2012 und 2029 auf 67 Jahre angehoben. Die im Gesetz vorgesehene Vertrauensschutzregelung sieht vor, dass die bis einschl. 1954 Geborenen, die vor dem Stichtag 01.01.2007 bereits eine Altersteilzeitvereinbarung verbindlich abgeschlossen haben, von der Anhebung der Altersgrenzen ausgenommen sind.

HINWEIS

Detaillierte Informationen zu Rentenbeginn und -höhe sollte sich Ihre Arbeitnehmerin/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** in Zweifelsfällen erforderlich.

TIPP

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.

Soziale Sicherung

6.1 Entgeltersatzleistungen der Agentur für Arbeit

Wird die Altersteilzeitarbeit vor Eintritt in die Altersrente beendet (z. B. bei Insolvenz des Arbeitgebers) und sind die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld erfüllt, wird dieses nach dem Arbeitsentgelt bemessen, das die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn sie ihre/er seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vermindert hätte (§ 10 Abs. 1 AtG). Das gilt aber nur bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem die Arbeitnehmerin/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 (einschl. Saison-Kurzarbeitergeld) bezogen (§ 10 Abs. 4 AtG), hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz in dem Umfang zu erbringen, als hätte die Arbeitnehmerin/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 der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (§ 10 Abs. 2 AtG) und erstattet den Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt unmittelbar der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer, wenn der durch die Altersteilzeitarbeit freigemachte oder durch Umsetzung freigewordene Arbeitsplatz wiederbesetzt wird (siehe » Nr. 3.5). 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 die Arbeitgeberin/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 aktuellen Regelarbeitsentgelt (siehe » Nr. 3.1). Hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Leistungen nach § 10 Abs. 2 AtG anstelle der BA erbracht, werden ihr/ihm die Leistungen – bei Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes – von der Agentur für Arbeit in der gesetzlichen Höhe erstattet.

Bezieherinnen und 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 die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber den für die Altersteilzeitarbeit maßgebenden zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag entrichten kann. Für Arbeitnehmerin-

nen und 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.

Insolvenzicherung

Um einen Schutz der Wertguthaben der im Blockmodell beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten, wurde eine spezielle Insolvenzicherung 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 die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber das Wertguthaben in geeigneter Weise gegen das Risiko ihrer/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 auszuzahlende Arbeitsentgelt entsteht. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat gegenüber der Arbeitnehmerin/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 die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ihrer/seiner gesetzlichen Sicherungsverpflichtung nicht nach, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf **Sicherheitsleistung** in Höhe des bestehenden Wertguthabens gegen die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber.

Geeignete Insolvenzschutzmodelle können z. B. sein:

- Bankbürgschaften,
- Absicherung im Wege dinglicher Sicherheiten (z. B. Verpfändung von Wertpapieren, insbesondere Fonds) zu Gunsten der Arbeitnehmerinnen/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 Schuldbeitritte.

Mitwirkungspflichten

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

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

Verfahren

9.1 Antragstellung

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

Der Anerkennungsantrag (**Vordruck AtG 200**) ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen, **in deren Bezirk der Betrieb liegt**, in dem die/der ältere Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer **beschäftigt** ist. Die Arbeitgeberin/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 der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (**Vordruck AtG 100**) auch **vorab entscheiden**, ob die Voraussetzungen des § 2 AtG vorliegen und die Arbeitnehmerin/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. Die Vordrucke AtG 100 (Antrag auf Vorabentscheidung) und AtG 200 (Aner-

kennungsantrag) erhalten Sie bei jeder Agentur für Arbeit oder über das Internet.

9.2 Auszahlung der Leistungen

Die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz werden monatlich nachträglich auf **Antrag** der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers (**sog. Erstattungsantrag**) gezahlt (§ 12 Abs. 2 AtG). Der Erstattungsantrag (**Vordruck AtG 300**) 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. Verminderung des Regelarbeitsentgelts um mindestens 10 Euro infolge einer arbeitsvertraglichen Änderung, Beendigung der Altersteilzeit, Tod der Arbeitnehmerin/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 die Arbeitgeberin/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 einer/ eines Auszubildenden (§ 3 Abs.1 Nr. 2 Buchst. b AtG) **keine** Anwendung (siehe » Nr. 3.5.2) *letzter Absatz*).

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(e) Auszubildende(r) beschäftigt wird (§ 12 Abs. 3 Satz 2 AtG) **und** der Arbeitgeberin/ 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 Erstattungs Voraussetzungen 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.

HINWEIS

Der Vordruck AtG 300 (Erstattungsantrag) ist bei jeder Agentur für Arbeit sowie über das Internet erhältlich.

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 Deutsche Rentenversicherung Bund mit ihren Beratungseinrichtungen zuständig. Zu arbeitsrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Altersteilzeitarbeit können u.a. die Tarifvertragsparteien Auskünfte erteilen.



LINK

Informationen über die sonstigen Leistungen der Agentur für Arbeit sowie die erforderlichen Antragsvordrucke erhalten Sie über das Internet unter folgender Adresse: www.arbeitsagentur.de.

Anlage

Gesetzestext

Altersteilzeitgesetz (Stand: 1.4.2012)

§ 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.
- (3) Altersteilzeit im Sinne dieses Gesetzes liegt unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur auch vor bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31. Dezember 2009 vermindern. Für die Anwendung des § 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes kommt es nicht darauf an, dass die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde und durch die Bundesagentur nach § 4 gefördert wird.

§ 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 der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II sowie Zeiten in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich.
- (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 entrichtet 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, einen Bezieher von Arbeitslosengeld II 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 Um-

setzung 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 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, das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine der Rente vergleichbare Leistung einer

Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rententalter in Anspruch genommen werden können oder

3. mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschafftsausgleichsleistung, 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 diese 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 Regelarbeitsentgelt 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 Buch 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 wegen Alters hat, ist zulässig.

§ 8a

Insolvenzsicherung

- (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; § 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, 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 oder Arbeitslosenhilfe, 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 Bundesagentur 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, 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 Bundesagentur 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 deren Bezirk der Betrieb liegt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Die Bundesagentur erklärt eine andere Agentur für Arbeit 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

Die §§ 315 und 319 des Dritten Buches und das Zweite Kapitel des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend. § 2 Abs. 1 Nr. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes bleibt unberührt.

§ 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 § 315 Abs. 1, 2 Satz 1, Abs. 3 oder 5 Satz 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
 3. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 319 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Einsicht oder Zutritt nicht gewährt oder
 4. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 319 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 kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend 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 Bundesagentur; diese ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

§ 15

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 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.

§ 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 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.

Weitere Merkblätter

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

Merkblatt 1	für Arbeitslose
Merkblatt 1a	für Teilarbeitslose
Merkblatt 3	Vermittlungsdienste und Leistungen
Merkblatt 5	Anzeigepflichtige Entlassungen
Merkblatt 6	Förderung der beruflichen Weiterbildung
Merkblatt 7	Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland
Merkblatt 8a	Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
Merkblatt 8b	Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
Merkblatt 8c	Transferleistungen
Merkblatt 8d	Saison-Kurzarbeitergeld
Merkblatt 10	Insolvenzgeld Arbeitnehmer
Merkblatt 11	Angebote der Berufsberatung
Merkblatt 12	Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
Merkblatt 14	Gleitender Übergang in den Ruhestand
Merkblatt 16	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer Nicht-EU-Staaten
Merkblatt 16 a	Werkverträge – Beschäftigung ausländische Arbeitnehmer neue EU-Staaten
Merkblatt 17	Berücksichtigung von Entlassungsentzündigungen
Merkblatt 18	Frauen und Beruf
Merkblatt 20	Arbeitslosengeld und Auslandsbeschäftigung

Merkblatt SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
– Arbeitslosengeld II/Sozialgeld

Merkblatt SGB II Grundsicherung für Arbeitsuchende
– Arbeitslosengeld II/Sozialgeld/
Eingliederung in Arbeit

Merkblatt Hinweise zur Jugendwohnheimför-
derung

Herausgeber

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale / AV 32
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Dezember 2015

www.arbeitsagentur.de

Herstellung

Variograph Druck- & Vertriebs GmbH