

Dienste und
Leistungen des
Arbeitsamtes

Gleitender Übergang in den Ruhestand

für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Bundesanstalt für Arbeit

Vorwort

Dieses Merkblatt soll Arbeitnehmern einen Überblick über die Möglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes (AtG) verschaffen sowie praktische Tipps zur Entscheidungsfindung und Abwicklung geben. Das Altersteilzeitgesetz schafft den Rahmen für ältere Arbeitnehmer, einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu vereinbaren. Der Wechsel in Altersteilzeitarbeit ist sowohl Vollzeitbeschäftigten als auch Arbeitnehmern möglich, die schon jetzt teilzeitbeschäftigt sind. Der Einführung von Altersteilzeit liegt eine **arbeitsrechtliche** Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zugrunde. Der **Arbeitgeber** wendet sich an das Arbeitsamt, wenn die freiwerdende Stelle wiederbesetzt wird und Zuschüsse beantragt werden sollen. Zahlreiche Branchen und Unternehmen haben mittlerweile Tarifverträge zur Altersteilzeit vereinbart, auf die in diesem Merkblatt nicht näher eingegangen werden kann, die jedoch Grundlage für einzelvertragliche Regelungen sein können.

Inhalt

Seite

1. Personenkreis	4
2. Arbeitszeit	5
3. Finanzielle Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit	8
4. Dauer der geförderten Altersteilzeitarbeit	12
5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit	13
6. Soziale Sicherung	16
7. Förderung der Altersteilzeitarbeit durch das Arbeitsamt	19
8. Nebentätigkeit und Mehrarbeit	21
9. Vorteile des Arbeitgebers durch die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit	22
10. Meine Checkliste	23
11. Anlage: Gesetzestext (Altersteilzeitgesetz, Stand: 1.1.2003)	24

1. Personenkreis

1

Die Möglichkeit zur Altersteilzeitarbeit eröffnet sich Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage (entspricht etwa drei Jahren) in einer **versicherungspflichtigen Beschäftigung** gestanden haben.

Werden innerhalb der Fünfjahresfrist Zeiten des Bezuges von Entgeltersatzleistungen den versicherungspflichtigen Beschäftigungszeiten gleichgestellt?

Ja, beispielsweise werden Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe wie versicherungspflichtige Beschäftigungszeiten behandelt (gleiches gilt für den Bezug von Krankengeld).

Kann ich auch als Teilzeitbeschäftigte(r) Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen?

Ja, das ist möglich. Ausgangsbasis für die Reduzierung der Arbeitszeit und die Berechnung der Aufstockungsleistungen ist in diesem Fall die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt der Teilzeitbeschäftigung (siehe auch Nr. 2 und Nr. 3).

Habe ich einen Rechtsanspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung?

Nur, wenn ein entsprechender Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Einzelvertrag dies vorsieht.

Muss ich mit dem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit vereinbaren?

Nein, es ist Ihre **freie Entscheidung**, eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu schließen.

2. Arbeitszeit

Durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber wird die **bisherige wöchentliche Arbeitszeit** halbiert (nähere Ausführungen hierzu enthält das Merkblatt für Arbeitgeber unter Nr. 2.1). Das Ergebnis muss keine regelmäßige Halbtagsbeschäftigung sein. Die Verteilung der Arbeitszeit über den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit bleibt im Hinblick auf die persönlichen und betrieblichen Erfordernisse den Vertragsparteien überlassen. Denkbare Modelle sind auch Arbeit und Freizeit im täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Wechsel.

In der Praxis wird häufig ein sog. **Blockzeitmodell** vereinbart. Bei dieser Variante der Arbeitsvorausleistung werden grundsätzlich zwei gleich große Zeitblöcke gebildet (eine Arbeitsphase und eine sich hieran anschließende Freizeitphase von entsprechender Dauer). Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit beschäftigt werden und das für die Freizeitphase notwendige Zeitguthaben (Wertguthaben i.S. des § 7 Abs. 1a Viertes Buch Sozialgesetzbuch -SGB IV-) aufbauen. Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen beträgt **ohne** tarifvertragliche Grundlage **drei** Jahre (eineinhalb Jahre Arbeit, gefolgt von eineinhalb Jahren Freizeit).

In meinem Betrieb wird ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit angewandt. Kann ich in diesem Fall auch einen Verteilzeitraum für die Arbeitszeit in der Altersteilzeitarbeit von mehr als drei Jahren vereinbaren?

Ja, sofern dies der Tarifvertrag (oder eine entsprechende kirchenrechtliche Regelung) vorsieht, können auch Verteilzeiträume von **bis zu zehn Jahren** vereinbart werden. Für einen 55-jährigen Arbeitnehmer könnte dann zum Beispiel ein Arbeits- und ein Freizeitblock von jeweils bis zu fünf Jahren gebildet werden.



In meinem Betrieb wird kein Tarifvertrag zur Altersteilzeit angewandt. Kann ich trotzdem einen Verteilzeitraum für die Arbeitszeit in der Altersteilzeitarbeit von mehr als drei Jahren vereinbaren?

Ja, wenn in Ihrer Branche ein Tarifvertrag zur Altersteilzeit existiert, der **im Falle der Tarifbindung ihres Arbeitgebers** gelten würde, kann dieser Tarifvertrag zur Altersteilzeit durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, einzelvertraglich übernommen werden. Es sind jedoch **alle** Regelungen des Tarifvertrages zur Altersteilzeit zu übernehmen. In Branchen, in denen es Tarifverträge **zur Verteilung der Arbeitszeit** generell nicht gibt (Rechtsanwälte, Notare, Steuerberater, Makler, Handelsvertreter etc. sowie für sog. **außertarifliche Angestellte**), können ebenfalls Verteilzeiträume von **bis zu zehn Jahren** durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, einzelvertraglich auch ohne Tarifvertrag vereinbart werden. Weitere Branchen, für die Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit nicht getroffen sind, können Sie beim Arbeitsamt erfragen.

Nach meinen Informationen ist eine über sechsjährige Altersteilzeit nicht möglich. Stimmt das?

Nein, diese Information bezieht sich wahrscheinlich auf die **maximale Förderungsdauer** durch das Arbeitsamt, wenn Ihre freiwerdende Stelle wiederbesetzt wird (siehe auch Nr. 7).

Sind kurzfristige Änderungen der vereinbarten Arbeitszeitverteilung aus persönlichen oder betrieblichen Gründen möglich?

Ja, sofern die bisherige wöchentliche Arbeitszeit für die gesamte Dauer der Altersteilzeitarbeit letztlich halbiert wird, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber eine solche Änderung vereinbaren.

Ich bin seit drei Jahren teilzeitbeschäftigt und zwar mit 18 Stunden wöchentlich. Wie könnte eine Altersteilzeitvereinbarung bei mir aussehen?

Wichtig ist zunächst, dass Sie auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit versicherungspflichtig, also **mehr als geringfügig** beschäftigt bleiben.

Folgende Regelung gilt nur noch bis 31.3.2003: Geringfügig ist eine Beschäftigung dann, wenn die Arbeitszeit weniger als 15 Stunden wöchentlich **und** das Arbeitsentgelt nicht mehr als 325 Euro monatlich beträgt (§ 8 SGB IV).

Empfehlenswert ist in diesem Fall, die Altersteilzeit im Rahmen des Blockmodells durchzuführen. Da jedoch die Arbeitszeit im Durchschnitt auf 9 Stunden wöchentlich reduziert wird, muss – um eine versicherungspflichtige Beschäftigung beizubehalten – das Arbeitsentgelt auf jeden Fall **mehr als 325 Euro monatlich** betragen.

Ab 1.4.2003 gilt folgende Regelung:

Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung nur dann, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 Euro übersteigt. Die zeitliche Begrenzung auf mindestens 15 Stunden wöchentlich wurde ersatzlos gestrichen (vgl. § 8 SGB IV).

3. Finanzielle Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

Der Arbeitgeber stockt das **Bruttoarbeitsentgelt für die Altersteilzeitbeschäftigung** um **mindestens 20 v.H.** auf. Es muss jedoch auf jeden Fall gewährleistet sein, dass der Arbeitnehmer mindestens 70 v.H. des **pauschalieren** bisherigen Nettoarbeitsentgelts (**Mindestnettobetrag**) erhält (das ist das Arbeitsentgelt, das er für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte).

3

Die Mindestnettoeträge legt das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung jährlich – unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern **gewöhnlich** anfallen – durch Rechtsverordnung in einer sog. Mindestnettotabelle fest. Dabei werden die durchschnittlichen gesetzlichen Lohnabzüge zu Grunde gelegt, nicht jedoch diejenigen, die **tatsächlich** im Einzelfall Ihr Nettoarbeitsentgelt bestimmen. Das heißt, es spielt hierbei keine Rolle, ob Steuerfreibeträge zu berücksichtigen sind, ob Kirchensteuer tatsächlich gezahlt wird oder welcher Krankenversicherung Sie angehören.

Zur Erläuterung:

Ein Arbeitnehmer, der bisher ein Arbeitsentgelt von z.B. 2.500 € brutto erzielte, kann nach der Mindestnettotabelle (Stand 1.1.2003) einen 70 %-igen Mindestnettobetrag in Höhe von 1.245,63 € (Steuerklasse III) beanspruchen. Auf das individuelle bisherige Nettoentgelt kommt es in diesem Zusammenhang nicht an.

Das individuelle Nettoarbeitsentgelt, das Sie in der Altersteilzeitarbeit tatsächlich erzielen, ist jedoch Vergleichsgrundlage für die Frage, ob Sie mit dem Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 % zum Brutto-Teilzeitarbeitsentgelt bereits den pauschalen Mindestnettobetrag erreichen oder ob ggf. eine weitere Aufstockung erforderlich ist.

Beispiel (Stand 1.1.2003):

Der Arbeitnehmer Marcus B. möchte eine Altersteilzeitvereinbarung abschließen und fragt an, wie hoch sein Altersteilzeitentgelt wäre. Zur Zeit erhält er 2.000,- € brutto.

Bisheriges Bruttoarbeitsentgelt: 2.000,- € , Steuerklasse: III

1. Brutto-Teilzeitentgelt	1.000,- €	
2. Netto-Teilzeitentgelt		794,- €
3. Aufstockungsbetrag (20 % von Nr. 1)		200,- €
4. Zwischensumme (Nr. 2 + Nr. 3)		994,- €
5. Mindestnettobetrag zum bisherigen Brutto (2.000,- €) nach Tabelle	1.058,33 €	
6. Weiterer Aufstockungsbetrag (Nr. 5 ./ Nr. 4)		64,33 €
7. Aufstockungsbetrag insgesamt (Nr. 3 + Nr. 6)	264,33 €	
8. Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit (Nr. 2 + Nr. 7)		1.058,33 €

Neben der Aufstockung des Arbeitsentgelts entrichtet der Arbeitgeber **zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung** bis zur Höhe von 90 v. H. des für die bisherige Beschäftigung erzielten Entgelts.

Berechnung der zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung:

9. 90 % des bisherigen Bruttoarbeitsentgelts (90 % von 2.000,- €)	1.800,- €	
10. Differenzbetrag (Nr. 9 ./ Nr. 1)	800,- €	
11. zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag (19,5 % von Nr. 10)		156,- €

Der in meinem Betrieb / meiner Behörde gültige Tarifvertrag zur Altersteilzeit sieht höhere Aufstockungsleistungen vor. Welche Regelung ist anzuwenden?

Der entsprechende Tarifvertrag. Das Altersteilzeitgesetz gibt nur die Mindestvoraussetzungen vor.

Welche Teile meines Entgelts fließen neben dem laufenden Lohn / Gehalt noch in die Bemessung des Aufstockungsbetrages ein?

Alle beitragspflichtigen Entgeltbestandteile, die Sie für die Altersteilzeitarbeit beanspruchen können. Das können z.B. sein: Vermögenswirksame Leistungen, Zulagen und Prämien, einmalig und wiederkehrende Zuwendungen (Weihnachtsgeld, Jubiläumszuwendung), **pauschale** Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im Bereich des öffentlichen Dienstes, geldwerte Vorteile (Jahreswagenrabatte, Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch) usw.

Welche Teile meines Entgelts werden dagegen nicht berücksichtigt?

- **Überstundenvergütungen** (einschließlich der Zuschläge), da sie für Arbeitsstunden außerhalb der Altersteilzeitarbeit gewährt werden.
- Ungeminderte Entgeltbestandteile. Das sind laufende oder einmalige Arbeitsentgeltbestandteile, die dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer häufig – wie dem in Vollzeit tätigen Mitarbeiter – für den **gesamten** Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit auf der Basis des **bisherigen Arbeitsentgelts** weiter gezahlt werden (z.B. Jubiläumsvergütung, Jahressondervergütung, vermögenswirksame Leistungen), sofern der Arbeitgeber zur Aufstockung dieser Entgeltteile arbeitsrechtlich nicht verpflichtet ist.

Einmalzahlungen werden bei der Aufstockung des Arbeitsentgelts nur berücksichtigt, soweit sie zusammen mit dem laufenden Altersteilzeitentgelt die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2003: 5.100 € West bzw. 4.250 € Ost) nicht überschreiten.

Beispiele (West):

	Beispiel 1	Beispiel 2
Beitragsbemessungsgrenze West 2003: 5.100 €		
Laufendes Entgelt für die Altersteilzeitarbeit	4.000,- €	6.000,- €
Weihnachtsgewährung	3.000,- €	5.000,- €
Insgesamt	7.000,- €	11.000,- €
Berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt für die gesetzliche Aufstockung in Höhe von 20 v. H. Laufendes Entgelt	4.000,- €	6.000,- €
Weihnachtsgewährung (begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze)	1.100,- €	0,- €
Insgesamt	5.100,- €	6.000,- €
Aufstockungsbetrag	1.020,- €	1.200,- €

Werde ich beim Blockzeitmodell während der Arbeits- und der Freistellungsphase unterschiedlich bezahlt?

Nein. Sie erhalten in der Arbeitsphase sowie in der Freizeitphase das Teilzeitentgelt zuzüglich der vereinbarten Aufstockung. Weitere Einzelheiten ergeben sich aus Ihrer arbeitsrechtlichen Vereinbarung.

Sind die Aufstockungsbeträge steuer- und sozialversicherungspflichtig?

Nein, sie sind grundsätzlich **steuerfrei** und **beitragsfrei**, auch über die gesetzliche Mindestaufstockung hinaus. Die Aufstockungsbeträge unterliegen jedoch dem **Progressionsvorbehalt**. Für Ihr übriges steuerpflichtiges Einkommen gilt dadurch ein höherer Steuersatz.

Nähere Auskünfte über die steuerlichen Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit erteilt Ihnen Ihr Finanzamt.

4. Dauer der geförderten Altersteilzeitarbeit

Die **Mindestdauer** der geförderten Altersteilzeitarbeit (siehe Nr. 7) richtet sich nach dem frühestmöglichen Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer eine **Altersrente in Anspruch** nehmen könnte (in der Regel mit Vollendung des 60. Lebensjahres). Wird die Altersteilzeitarbeit über das 60. Lebensjahr hinaus vereinbart, endet der Förderanspruch des Arbeitgebers, sobald für den Arbeitnehmer ein **ungeminderter Rentenanspruch** besteht, oder dieser eine **(geminderte oder ungeminderte) Altersrente bezieht**. Der Anspruch endet ebenfalls, wenn die **Altersteilzeitarbeit beendet** wird oder der Arbeitnehmer das **65. Lebensjahr** vollendet hat.

4

5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

Um im **Anschluss an Altersteilzeitarbeit** vorzeitig in Ruhestand gehen zu können, muss u. a.

- a) das **60. Lebensjahr** vollendet und
- b) für mindestens **24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit** ausgeübt worden sein (vgl. § 237 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VI).

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer **ungeminderten** Altersrente hängt von mehreren Faktoren ab (Geschlecht, Geburtsdatum, Versicherungszeiten, ggf. Schwerbehinderung). Die **vorzeitige** Inanspruchnahme der Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres nach mindestens **24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit** ist möglich. Es müssen jedoch Rentenabschläge in Höhe von monatlich 0, 3 v. H. in Kauf genommen werden, wenn die individuelle Altersgrenze für eine ungeminderte Altersrente noch nicht erreicht ist. Frauen können aufgrund besonderer rentenrechtlicher Voraussetzungen auch ohne Altersteilzeitarbeit ab Vollendung des 60. Lebensjahres eine ggf. geminderte Rente beziehen.

Welche rentenrechtlichen Besonderheiten gibt es in diesem Zusammenhang für Frauen in Altersteilzeitarbeit?

Die Grundsätze zur Dauer der Altersteilzeitarbeit gelten für Frauen und Männer in gleichem Maße. Allerdings gelten für Frauen zusätzliche rentenrechtliche Vorschriften für den Beginn einer Altersrente (Altersrente für Frauen nach § 237a SGB VI). Bei ihnen ist der Rentenbezug grundsätzlich ab dem 60. Lebensjahr auch ohne vorherige (zweijährige) Altersteilzeitarbeit möglich. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass Altersteilzeitarbeit für weniger als zwei Jahre vereinbart wird und dennoch ab dem 60. Lebensjahr die rentenrechtlichen Voraussetzungen für eine (ggf. ungeminderte) Altersrente erfüllt werden.

Beispiel:

Die Arbeitnehmer Manuela S. und Jörg V. haben mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit ab 1.10.2001 vereinbart. Nach dem Tarifvertrag besteht ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit ab dem 60. Lebensjahr. Ihr rentenrechtlicher Versicherungsverlauf weist keine besonderen Merkmale auf (sie fallen auch nicht unter besondere Vertrauensschutzregelungen).

AN Jörg V.		AN Manuela S.	
geb.	15.09.1941	geb.	15.09.1941
Anspruch auf ungeminderte Rente nach mind. 2 Jahren Altersteilzeit mit 64 Jahren und 9 Monaten	Juli 2006	Anspruch auf ungeminderte Rente für Frauen mit 61 Jahren und 9 Monaten	Juli 2003
Laufzeit der Altersteilzeit	01.10.2001 – 30.09.2003	Laufzeit der Altersteilzeit	01.10.2001 – 30.06.2003
Rentenabschläge pro Monat 0,3 %	9,9 %		0 %

Ergebnis:

Die Arbeitnehmerin Manuela S. hat bereits im Juli 2003 Anspruch auf ungeminderte Rente. Zu diesem Zeitpunkt endet auch die Förderung der Altersteilzeitarbeit. Aufgrund ihrer speziellen Rentenvoraussetzungen muss sie keine zweijährige Altersteilzeitarbeit ausüben und kann dennoch **ohne Rentenabschläge** bereits mit 61 Jahren und 9 Monaten ihre Rente beziehen. Der Arbeitnehmer Jörg V. kann dagegen erst frühestens nach zwei Jahren Altersteilzeitarbeit mit 62 Jahren in Rente gehen. Er muss dann jedoch Abschläge in Höhe von 9,9 % in Kauf nehmen, da er erst mit 64 Jahren und 9 Monaten Anspruch auf ungeminderte Rente hat. Er hätte jedoch auch mit seinem Arbeitgeber Altersteilzeit bis Juni 2006 vereinbaren können, um so die Rentenabschläge zu vermeiden.

Wie ist die Situation bei behinderten Menschen?

Grundsätzlich ist die Inanspruchnahme einer Altersrente für schwerbehinderte Menschen nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich (§ 236a SGB VI).

Sämtliche Fragen zu diesem Themenkomplex beantwortet Ihnen der für Sie zuständige Rentenversicherungsträger.

Kann ich, abweichend von meiner bisherigen Altersteilzeitvereinbarung, in Abstimmung mit meinem Arbeitgeber, früher als ursprünglich geplant in Rente gehen?

Ja. Beachten Sie jedoch, dass die Arbeitszeit auch für die Dauer der (verkürzten) Altersteilzeitbeschäftigung halbiert sein muss, und dass die rentenrechtlichen Voraussetzungen für einen vorgezogenen Rentenbezug tatsächlich vorliegen. Allerdings sind dann möglicherweise höhere Rentenabschläge in Kauf zu nehmen.

Wenn ich nach Beendigung der vereinbarten Altersteilzeitarbeit lediglich Anspruch auf eine geminderte Rente habe, bin ich dann gezwungen, diese auch zu beziehen?

Nein. Sie haben die Möglichkeit, nach der Altersteilzeitarbeit Arbeitslosengeld zu beantragen. Dieses bemisst sich dann aber in aller Regel nach dem Teilzeitentgelt, sofern keine Sonderbestimmungen anzuwenden sind.

Detaillierte Informationen zu Rentenbeginn und -höhe sollten Sie unbedingt im Vorfeld des Abschlusses einer Altersteilzeitvereinbarung bei Ihrem Rentenversicherungsträger einholen!

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

6. Soziale Sicherung

Was passiert, wenn während meiner Altersteilzeitarbeit unvorhergesehene Ereignisse eintreten?

Krankheit

Besteht im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**, erbringt der Arbeitgeber auch für diese Zeit die vertraglichen Aufstockungsleistungen. Während des Bezuges von Krankengeld (auch Versorgungskrankengeld, Verletzten-geld, Übergangsgeld) oder **Krankentagegeld** von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen gewährt dagegen das Arbeitsamt anstelle des Arbeitgebers die Aufstockungsleistungen zum Entgelt bzw. zu den Rentenversicherungsbeiträgen in der **gesetzlichen Höhe** (siehe Nr. 3). Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitgeber den freigemachten (Teil-)Arbeitsplatz **wiederbesetzt**, da nur dann eine Förderung durch das Arbeitsamt möglich ist (siehe Nr. 7). Soll der (Teil-)Arbeitsplatz **nicht** wiederbesetzt werden, kann ein Anspruch auf Fortzahlung der Aufstockungsleistungen für die Dauer des Bezuges von Krankengeld oder vergleichbarer Leistungen unter Umständen auf arbeitsrechtlicher Grundlage (z.B. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) bestehen. Hierzu kann Ihnen Ihr Arbeitgeber bzw. der Betriebs- oder Personalrat nähere Auskünfte erteilen.

Wird die Altersteilzeitarbeit im Rahmen des Blockzeitmodells durchgeführt (siehe Nr. 2), kann das Arbeitsamt die Aufstockungsleistungen (**bei erfolgter Wiederbesetzung**) erst mit **Beginn der Freizeitphase** erbringen. Um in diesem Fall eine **nahtlose Fortzahlung** der Aufstockungszahlungen sicherzustellen, kann der Arbeitgeber für das Arbeitsamt in Vorleistung treten und für die Dauer des Bezugs der oben genannten Entgeltersatzleistungen (gegen Abtretung) den Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt erbringen. Das Arbeitsamt erstattet dann die Aufstockungsleistungen in der gesetzlichen Höhe unmittelbar dem Arbeitgeber (wie sonst auch) und nicht dem Arbeitnehmer.

Sind bei Beziehern von Krankentagegeld eines privaten Krankenversicherungsunternehmens Besonderheiten zu beachten?

Ja. Um die Aufstockungsbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung leisten zu können, müssen Bezieher von **Krankentagegeld** eines **privaten** Versicherungsunternehmens zunächst über die Antragspflichtversicherung (§ 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI) für einen Grundbeitrag sorgen, damit das Arbeitsamt den für die Altersteilzeitarbeit maßgebenden zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag entrichten kann. Für Arbeitnehmer, die Krankentagegeld beziehen und **keinen** Antrag nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI stellen, können für die Dauer des Leistungsbezuges nur die Aufstockungsleistungen **zum Arbeitsentgelt** erbracht werden.

Wie bemisst sich mein Krankengeld in der Altersteilzeit?

Bemessungsgrundlage für das Krankengeld, ebenso wie für das Versorgungskrankengeld, Verletztengeld und Übergangsgeld ist in aller Regel das tatsächlich gezahlte Entgelt für die **Altersteilzeitbeschäftigung**. Wurde darüber hinaus im Blockzeitmodell Entgelt „erarbeitet“, welches jedoch nicht ausgezahlt, sondern für Zeiten einer Freistellung angespart wird, bleibt dieses für die Berechnung des Krankengeldes unberücksichtigt.

Arbeitslosigkeit

Wird ein in Altersteilzeit beschäftigter Arbeitnehmer arbeitslos, bemisst sich das Arbeitslosengeld nach dem **vollen Arbeitsentgelt**, das er (fiktiv) ohne Arbeitszeitreduzierung erhalten hätte. Dies gilt aber nur solange, bis ein – ggf. auch geminderter – Rentenanspruch besteht. Danach bemisst sich das Arbeitslosengeld in der Regel nach der Teilzeitbeschäftigung.

Insolvenz des Arbeitgebers

Das Altersteilzeitentgelt zuzüglich der Aufstockungsleistungen wird im Rahmen des Anspruchs auf Insolvenzgeld für die letzten **drei Monate** des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis vom Arbeitsamt erstattet. Ob eine darüber hinausgehende Absicherung Ihres Wertguthabens (im Blockzeitmodell angesparte Geld- oder Zeitguthaben) besteht, erfahren Sie durch Ihren Arbeitgeber.

Kurzarbeit / witterungsbedingter Arbeitsausfall

Durch den Bezug von Kurzarbeitergeld oder Winterausfallgeld vermindern sich die Aufstockungsleistungen (siehe Nr. 3) nicht. Die Höhe der jeweiligen Entgeltersatzleistung selbst bemisst sich nach dem Teilzeitentgelt.

7. Förderung der Altersteilzeitarbeit durch das Arbeitsamt

Zielsetzung des Altersteilzeitgesetzes ist neben dem gleitenden Übergang älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand auch die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer nach Ende ihrer Ausbildung. Daher fördert die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Arbeitsämtern Altersteilzeitarbeit in den Fällen, in denen die freigemachten Arbeitsplätze neu besetzt werden und erstattet dem **Arbeitgeber** die gesetzlich vorgegebenen Leistungen (siehe Nr. 3). So spart der Arbeitgeber Kosten, die Altersteilzeit wird für das Unternehmen attraktiver. Die Wiederbesetzung muss grundsätzlich mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einem **Ausgebildeten** erfolgen. In Kleinunternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten genügt jedoch auch die Einstellung eines **Auszubildenden**.

Die nachfolgenden Fragen haben für Sie in erster Linie nur **informative Bedeutung**, da der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Zahlung der Aufstockungsleistungen (siehe Nr. 3) arbeitsrechtlich nicht von der Wiederbesetzung des von Ihnen freigemachten (Teil-)Arbeitsplatzes abhängig machen kann. Allerdings besteht für Sie – ohne Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes – **kein Anspruch** auf die Aufstockungsleistungen des Arbeitsamtes im Falle des Bezugs von Krankengeld oder vergleichbarer Leistungen (siehe Nr. 6). Fragen Sie deshalb Ihren Arbeitgeber, ob er bereit ist, in einem solchen Fall die Aufstockungsleistungen auch ohne Wiederbesetzung zu erbringen.

Muss in jedem Fall mein konkreter Arbeitsplatz mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder Ausgebildeten wiederbesetzt werden?

Nein, es ist auch möglich, eine innerbetriebliche Umsetzungskette zu bilden.

Beispiel:

Der Vorarbeiter geht in Altersteilzeit, der bisherige Geselle wird zum Vorarbeiter, ein arbeitsloser Facharbeiter wird neu eingestellt. Es muss jedoch ein erkennbarer Zusammenhang zwischen Altersteilzeit und Neueinstellung vorliegen. Bei Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern ist der Nachweis einer Umsetzungskette generell nicht erforderlich.

Muss der Zeitpunkt der Wiederbesetzung identisch mit dem Beginn der Altersteilzeit sein?

Nein, beispielsweise ist auch eine vorherige Einstellung zum Zwecke der Einarbeitung möglich. Im Falle des Blockzeitmodells muss die Einstellung grundsätzlich zu Beginn der Freizeitphase erfolgen, kann aber auch innerhalb gewisser Fristen vorher stattfinden.

Muss in jedem Falle eine Vollzeitkraft (im Rahmen meiner bisherigen Arbeitszeit) eingestellt werden?

7 Nein. Die Wiederbesetzungspflicht ist beispielsweise erfüllt, wenn bei **kontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit** (z.B. Halbtagsbeschäftigung) der freie (Teil-)Arbeitsplatz durch eine Teilzeitkraft besetzt wird oder zwei freie (Teil-)Arbeitsplätze durch eine Kraft besetzt werden, die das Arbeitszeitvolumen der beiden freien (Teil-)Arbeitsplätze übernimmt. **Im Blockzeitmodell** ist dagegen ein freier Arbeitsplatz während der Freizeitphase durch eine Vollzeitkraft oder zwei Teilzeitkräfte zu besetzen, die das bisherige Arbeitszeitvolumen des älteren Arbeitnehmers übernehmen.

8. Nebentätigkeit und Mehrarbeit

Eine Nebentätigkeit parallel zur Altersteilzeitarbeit ist in jedem Falle **unschädlich**, sofern sie **nicht** die **Geringfügigkeitsgrenze** des § 8 SGB IV **übersteigt** (weniger als 15 Stunden wöchentlich **und** regelmäßig nicht mehr als 325 € Entgelt monatlich – **nur noch gültig bis 31.3.2003**).

Ab 1.4.2003 gilt folgende Regelung: Geringfügig ist eine Beschäftigung nur dann, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € nicht übersteigt. Die zeitliche Begrenzung auf weniger als 15 Stunden wöchentlich wurde ersatzlos gestrichen. (vgl. § 8 SGB IV). Gleiches gilt für Überstunden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass Mehrarbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells grundsätzlich nicht zulässig ist.

Wird die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, werden für diese Zeit keine Aufstockungsleistungen erbracht. Der Anspruch des Arbeitgebers auf die Förderleistungen ruht. Ruht er insgesamt 150 Tage lang, besteht kein Anspruch des Arbeitgebers mehr auf Erstattung der Aufstockungsleistungen. Der Anspruch ist erloschen.

Eine Nebentätigkeit über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus ist nur dann unschädlich, wenn sie bereits innerhalb der letzten **fünf** Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ausgeübt wurde.

Kann ich mir in der Arbeitsphase des Blockzeitmodells Zeitguthaben ansparen, um vorzeitig von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden?

Diese Möglichkeit besteht, sollte aber im Vorfeld mit dem Arbeitsamt abgestimmt werden. Auch Zeitguthaben, das bereits vor Beginn der Altersteilzeit angespart wurde, kann zur Verkürzung der Arbeitsphase herangezogen werden.

9. Vorteile des Arbeitgebers durch die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit

- Bei Wiederbesetzung geringe oder keine finanzielle Belastung des Arbeitgebers durch Förderung des Arbeitsamtes,
- Förderung des Generationswechsels im Betrieb, ohne dass Wissen, Können und Erfahrung älterer Mitarbeiter verloren gehen,
- flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung,
- junge Arbeitskräfte erhalten ihre Chance im Betrieb.

10. Meine Checkliste

a) Gesprächstermin mit dem Rentenversicherungsträger vereinbaren

- rentenrechtliche Rahmenbedingungen klären

- Wann kann ich nach Altersteilzeitarbeit frühestens in Rente gehen?
- Welche Abschläge muss ich ggf. in Kauf nehmen?
- Wann kann ich nach Altersteilzeitarbeit eine ungeminderte Rente beanspruchen?

(Die "Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt" vom Rententräger anfordern!)

b) Gespräch mit Arbeitgeber suchen, ggf. unter Einbeziehung der Betriebs- oder Personalvertretung

c) Bei Einvernehmen Vereinbarung zur Altersteilzeitarbeit schließen

Für den **Arbeitgeber** ist von Bedeutung, dass er bei förderungsfähiger **Wiederbesetzung**

- rechtzeitig beim örtlichen Arbeitsamt den Förderantrag stellt.
- Dort kann er das **Merkblatt „Gleitender Übergang in den Ruhestand“ (Merkblatt 14b)** für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber beziehen.

Das Arbeitsamt wünscht Ihnen viel Erfolg!

Ihr örtliches Arbeitsamt wird Sie in weiteren Fragen gerne beraten.

Informationen über die sonstigen Leistungen des Arbeitsamtes erhalten Sie über das Internet unter folgender Adresse:

www.arbeitsamt.de

11. Anlage

Altersteilzeitgesetz (Stand: 1.1.2003)

§ 1

Grundsatz

- (1) Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.
- (2) Die Bundesanstalt für Arbeit (Bundesanstalt) fördert durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindern, und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.

§ 2

Begünstigter Personenkreis

- (1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die
1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
 2. nach dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beantragt 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 gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich. § 427 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

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

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

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

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

§ 3

Anspruchsvoraussetzungen

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

1. der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer
 - a) das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert dieses Arbeitsentgelts, jedoch mindestens auf 70 vom Hundert des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 (Mindestnettobetrag) aufgestockt hat und
 - b) für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze,

sowie

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

(1a) Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bleibt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt insoweit außer Betracht, als nach Berücksichtigung des laufenden Arbeitsentgelts die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. 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 auch erfüllt, wenn die Beschäftigung eines beim Arbeitsamt 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 Bundesanstalt 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 Arbeitsentgelts, jedoch mindestens den Betrag zwischen dem für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Arbeitsentgelt und dem Mindestnettobetrag, und
2. den Betrag, der nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b in Höhe des Beitrags geleistet worden ist, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt.

(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 Bundesanstalt nach Abs. 1 Nr. 2 zu tragen hätte, wenn der Arbeitnehmer nicht von der Versicherungspflicht befreit wäre.

§ 5

Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

- (1)** Der Anspruch auf die Leistungen nach § 4 erlischt
1. mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet oder das 65. Lebensjahr vollendet hat,
 2. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden Rentenalter in Anspruch genommen werden können
oder
 3. mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.
- (2)** Der Anspruch auf die Leistungen besteht nicht, solange der Arbeitgeber auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz keinen Arbeitnehmer mehr beschäftigt, der bei Beginn der Beschäftigung die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt hat. Dies gilt nicht, wenn

der Arbeitsplatz mit einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen erfüllt, innerhalb von drei Monaten erneut wiederbesetzt wird oder der Arbeitgeber insgesamt für vier Jahre die Leistungen erhalten hat.

(3) Der Anspruch auf die Leistungen ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten ausübt, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten oder aufgrund solcher Beschäftigungen eine Entgeltersatzleistung erhält. Der Anspruch auf die Leistungen erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bleiben unberücksichtigt, soweit der altersteilzeitarbeitende Arbeitnehmer sie bereits innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat.

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

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

§ 6

Begriffsbestimmungen

(1) Bisheriges Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet. § 134 Abs. 2 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuches gilt entsprechend.

(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. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

(3) Als tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist zugrunde zu legen,

1. wenn ein Tarifvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit nicht oder für Teile eines Jahres eine unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeit vorsieht, die Arbeitszeit, die sich im Jahresdurchschnitt wöchentlich ergibt; wenn ein Tarifvertrag Ober- und Untergrenzen für die Arbeitszeit vorsieht, die Arbeitszeit, die sich für den Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt wöchentlich ergibt,
2. wenn eine tarifliche Arbeitszeit nicht besteht, die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen, oder falls eine solche tarifliche Regelung nicht besteht, die für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen übliche Arbeitszeit.

§ 7

Berechnungsvorschrift

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

Laufe des Kalenderjahres errichtet worden, in dem die Feststellung nach Satz 1 zu treffen ist, so beschäftigt der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer, wenn nach der Art des Unternehmens anzunehmen ist, dass die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer während der überwiegenden Kalendermonate dieses Kalenderjahres 50 nicht überschreiten wird.

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

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

§ 8

Arbeitsrechtliche Regelungen

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

(2) Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 kann nicht für den Fall ausgeschlossen werden, dass der Anspruch des Arbeitgebers auf

die Leistungen nach § 4 nicht besteht, weil die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 nicht vorliegt. Das gleiche gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber die Leistungen nur deshalb nicht erhält, weil er den Antrag nach § 12 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig gestellt hat oder seinen Mitwirkungspflichten nicht nachgekommen ist, ohne dass dafür eine Verletzung der Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers ursächlich war.

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

§ 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 Bundesanstalt auf Antrag der Tarifvertragsparteien die Leistungen nach § 4 der Ausgleichskasse.

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

§ 10

Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

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

die Rente erstmals beansprucht werden kann, das Bemessungsentgelt maßgebend, das ohne die Erhöhung nach Satz 1 zugrunde zu legen gewesen wäre. Änderungsbescheide werden mit dem Tag wirksam, an dem die Altersrente erstmals beansprucht werden konnte.

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

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

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

(5) Sind für den Arbeitnehmer Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und mindestens 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts nach § 3 Abs. 1 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 zu Grunde gelegt hat, und 100 vom Hundert des bis zu dem Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung erzielten bisherigen Arbeitsentgelts als beitragspflichtige Einnahme aus dem Wertguthaben; für die Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung gilt § 23b Abs. 2 und 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gilt Satz 1 entsprechend, soweit Beiträge gezahlt werden.

§ 11

Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

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

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

§ 12 **Verfahren**

(1) Das Arbeitsamt 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 das Arbeitsamt 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 das Arbeitsamt, in dessen Bezirk der Betrieb liegt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Die Bundesanstalt erklärt ein anderes Arbeitsamt für zuständig, wenn der Arbeitgeber dafür ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht.

(2) Leistungen nach § 4 werden nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben, wenn sie innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf dieses Kalendermonats beantragt werden. Leistungen nach § 10 Abs. 2 werden auf Antrag des Arbeitnehmers 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 das Arbeitsamt 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 zu-

sammen 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 das Arbeitsamt vorläufig entscheiden, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegen und zu ihrer Feststellung voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist. Aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen sind auf die zustehende Leistung anzurechnen. Sie sind zu erstatten, soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Anspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

§ 13

Auskünfte und Prüfung

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

§ 14

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 11 Abs. 1 oder als Arbeitgeber entgegen § 60 Abs. 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
2. entgegen § 13 in Verbindung mit § 319 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Einsicht nicht oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. entgegen § 13 in Verbindung mit § 315 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,

4. entgegen § 13 in Verbindung mit § 306 Abs. 1 Satz 1 oder 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Prüfung oder das Betreten eines Grundstückes oder eines Geschäftsraumes nicht duldet oder bei der Ermittlung von Tatsachen nicht mitwirkt,
5. entgegen § 13 in Verbindung mit § 306 Abs. 2 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.

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

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

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

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

§ 15

Verordnungsermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung jeweils für ein Kalenderjahr

1. die Mindestnettoeträge nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a,

2. Nettobeträge des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit

bestimmen. § 132 Abs. 3 und § 136 des des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gelten entsprechend. Der Kalendermonat ist mit 30 Tagen anzusetzen.

§ 15a

Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung

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

§ 15b

Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung

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

§ 15c

Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

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

§ 15d

Übergangsregelung zum Zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

Ist eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit vor dem 1. 7. 2000 abgeschlossen worden, gelten § 5 Abs. 2 Satz 2 und § 6 Abs. 2 Satz 2 in der bis zum 1. 7. 2000 geltenden Fassung. Sollen bei einer Vereinbarung nach Satz 1 Leistungen nach § 4 für einen Zeitraum von länger als fünf Jahren beansprucht werden, gilt § 5 Abs. 2 Satz 2 in der ab dem 1. 7. 2000 geltenden Fassung.

§ 15e

Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

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

§ 15f

Übergangsregelung nach dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

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

§ 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 und des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

Diese Merkblätter informieren Sie über die Dienste und Leistungen Ihres Arbeitsamtes:

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 1a – Teilarbeitslosengeld
- Merkblatt 2 – Angebote und Leistungen für Arbeitgeber
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmer
- Merkblatt 4a – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitgeber und Betriebsräte
- Merkblatt 4b – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitnehmer
- Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 7 – Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 7a – Arbeitsgenehmigung für neu einreisende ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 9a – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/Strukturanpassungsmaßnahmen
- Merkblatt 9b – Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben
- Merkblatt 13 – Anpassungsbeihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlen- und Braunkohlenbergbaus sowie der Eisen- und Stahlindustrie
- Merkblatt 14b – Gleitender Übergang in den Ruhestand – Hinweise für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
- Merkblatt 15 – Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 147a SGB III
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsschädigungen
- Merkblatt 18 – Familie und Frau im Arbeitsförderungsrecht
- Merkblatt 19 – Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

Aktuelle Informationen über die Dienste und Leistungen
des Arbeitsamtes finden Sie auch im **Internet** unter

www.arbeitsamt.de

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeit

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Stand:

März 2003