

Dienste und
Leistungen des
Arbeitsamtes

Gleitender Übergang in den Ruhestand

Hinweise für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber



Bundesanstalt für Arbeit

Vorwort

Dieses Merkblatt soll Arbeitgebern einen Überblick über die Inhalte und Fördermöglichkeiten des Altersteilzeitgesetzes (AtG) geben. Das Gesetz schafft den Rahmen für ältere Arbeitnehmer, einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu vereinbaren. Der Wechsel in 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 er die freiwerdende Stelle wiederbesetzen will 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
1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres	4
1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit	5
2. Arbeitszeit	6
2.1 Reduzierung der Arbeitszeit	6
2.2 Modelle der Altersteilzeit	8
2.3 Übernahme tarifvertraglicher Regelungen	9
2.4 Zeitkonten/ Mehrarbeit	10
3. Fördervoraussetzungen	11
3.1 Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Teilzeitarbeit	11
3.2 Einmalzahlungen	14
3.3 Ungemindertem Arbeitsentgelt	14
3.4 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung	15
3.5 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungs- beiträge	16
3.6 Wiederbesetzung	17
a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung	21
b) Wiederbesetzung im Arbeitszeit-Blockmodell	21
c) Wer ist beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?	22
d) Wer ist Ausgebildeter?	23
e) Wer ist Auszubildender?	23
4. Leistungen des Arbeitsamtes	24
4.1 Dauer der Förderung	25
4.2 Wegfall des Anspruchs	25
4.3 Ruhen des Anspruchs	26
4.4 Erlöschen des Anspruchs	26
5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit	28
6. Soziale Sicherung	29
6.1 Entgeltersatzleistungen des Arbeitsamtes (z.B. Arbeitslosengeld)	29
6.2 Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger (z.B. Krankengeld)	29
7. Mitwirkungspflichten	31
8. Verfahren	32
8.1 Antragstellung	32
8.2 Auszahlung der Leistungen	32
9. Weitere Hinweise	35
10. Anlage: Gesetzestext	36
(Altersteilzeitgesetz, Stand: 1.1.2003)	

1. Personenkreis

1

1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres

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

1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit

Die Gewährung von Leistungen setzt auch voraus, dass der in Altersteilzeit beschäftigte Arbeitnehmer innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gestanden hat (§ 2 Abs.1 Nr.3 AtG). Die Arbeitszeit dieser Beschäftigung muss nicht der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entsprochen haben. Die Beschäftigungszeit kann beispielsweise auch durch eine mehr als geringfügige Teilzeitbeschäftigung erfüllt werden.

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

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

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

2. Arbeitszeit

2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

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

Bisherige Arbeitszeit ist die **wöchentliche** Arbeitszeit,

1. die mit dem Arbeitnehmer **unmittelbar** vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war,
2. jedoch **höchstens** die im **Durchschnitt der letzten 24 Monate** vereinbarte Arbeitszeit. Hierbei werden Arbeitszeiten, die **über** der **tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** lagen, **nicht** berücksichtigt; (ist eine tarifliche Arbeitszeit nicht vorhanden, ist die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen maßgebend).

War mit dem Arbeitnehmer mindestens in den letzten zwei Jahren vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit eine tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vertraglich vereinbart (**sog. Vollzeitmitarbeiter**), ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte tarifliche wöchentliche Arbeitszeit – ohne weitere Rechenschritte – auch Basis für die Verminderung der Arbeitszeit in der Altersteilzeit.

Ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit (vgl. oben 1.) niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate (vgl. oben 2.), ist nur die **unmittelbar** vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbarte Arbeitszeit Basis 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:	1.8.2002
Tarifliche Arbeitszeit:	35 Std./wöchentlich
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2002	35 Std./wöchentlich

Vereinbarte Arbeitszeit

- a) vom 1.8.2000 bis 31.12.2000 (5 Mon.) 30 Std./wöchentlich
 b) vom 1.1.2001 bis 31.7.2002 (19 Mon.) 35 Std./wöchentlich

Vereinbarte Arbeitszeit

im Durchschnitt der letzten 24 Monate

$$(5 \times 30 + 19 \times 35 : 24) \quad 33,958 \text{ Std./wöchentlich}$$

Ergebnis:

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

Der Arbeitnehmer muss auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit versicherungspflichtig, also mehr als geringfügig beschäftigt bleiben. Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung nur dann, wenn diese mindestens 15 Stunden **wöchentlich** ausgeübt wird oder das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt mehr als 325 € **monatlich** beträgt (vgl. § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch -SGB IV-).

Ab 1.4.2003 gilt für die geringfügige Beschäftigung folgendes: Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung nur dann, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € übersteigt (vgl. § 8 SGB IV).

2.2 Modelle der Altersteilzeit

Die **Dauer der Altersteilzeitarbeit** ist abhängig vom individuellen Rentenbeginn des Arbeitnehmers (siehe Nr. 1.2, 3. Unterabsatz und Nr. 4.4) und kann auch sechs Jahre überschreiten. Eine Förderung durch das Arbeitsamt 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. **Blockzeitmodell** werden grundsätzlich zwei gleich große Zeitblöcke gebildet (eine Arbeitsphase und eine sich hieran anschließende Freizeitphase von entsprechender Dauer), die so den Verteilzeitraum für die Arbeitszeit während der vereinbarten Dauer der Altersteilzeitarbeit bestimmen. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit (siehe Nr. 2.1) beschäftigt werden und das für die Freizeitphase notwendige Zeitguthaben (Wertguthaben i.S. des § 7 Abs. 1a SGB IV) aufbauen. Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen beträgt **ohne** tarifvertragliche Grundlage **drei** Jahre (eineinhalb Jahre Arbeit, gefolgt von eineinhalb Jahren Freizeit, vgl. § 2 Abs.2 Nr.1, 1. Alternative AtG).

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

Verteilzeitraum über sechs Jahre hinaus, kann für eine innerhalb dieses Zeitraums liegende Zeit von **bis zu sechs Jahren** eine Förderung durch das Arbeitsamt erfolgen.

In keinem Fall darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im zulässigen Verteilzeitraum die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreiten oder die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV unterschreiten.

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

2.3. Übernahme tarifvertraglicher Regelungen

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

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

2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit

Die Verbindung von Zeitguthaben aus Langzeitkonten mit Altersteilzeitarbeit ist aus förderungsrechtlicher Sicht grundsätzlich möglich. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die zum 1. Januar 1998 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen zum Wertguthaben und der Verwendung des Wertguthabens (§ 7 Abs. 1a SGB IV) für die Freizeitphase auch auf Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung Anwendung finden, die bereits vor dem genannten Zeitpunkt begonnen haben (vgl. Art. 11 des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen). Unter dem Begriff Wertguthaben sind alle Guthaben zu verstehen, die im Rahmen der vertraglich vereinbarten flexiblen Arbeitszeitregelungen erzielt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Guthaben als Geldguthaben (Geldkonten) oder Zeitguthaben (Zeitkonten) geführt werden. Wertguthaben, die z.B. aufgrund einer tariflich zulässigen Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten **vor** Beginn der Altersteilzeit angesammelt wurden (z.B. Zeitguthaben aus Langzeitkonten), können grundsätzlich mit Altersteilzeitarbeit kombiniert werden und so die Arbeitsphase im sog. Blockzeitmodell 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 Blockzeitmodell **Mehrarbeit** (Überstunden) geleistet wird. Förderungsrechtlich hat das keine Auswirkung, wenn die Arbeitszeit durch einen entsprechenden Freizeitausgleich im Durchschnitt des gesamten Förderzeitraums die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Die geleistete Mehrarbeit kann aber auch z.B. zur Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden.

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

3. Fördervoraussetzungen

3.1 Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat das Bruttoarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 v.H. aufzustocken. Die Aufstockung muss aber mindestens so hoch sein, dass der Arbeitnehmer dadurch 70 v.H. des bisherigen (pauschalieren) Nettoarbeitsentgelts erhält; das ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (siehe Nr. 2.1) erhalten würde (**Mindestnettobetrag** i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG).

Maßgebend für die Berechnung des Aufstockungsbetrages in Höhe von 20 v.H. ist das im **jeweiligen** Lohnabrechnungszeitraum für die **Altersteilzeitarbeit erzielte Bruttoarbeitsentgelt**, soweit es (dem Grunde nach) der **Beitragspflicht** zur Arbeitslosenversicherung unterliegt. Die Aufstockung um 20 v.H. wird dabei nur dann durch die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt, wenn diese aufgrund der Gewährung einer Einmalzahlung überschritten wird (siehe Nr. 3.2).

Zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt können neben dem laufenden Arbeitsentgelt u.a. gehören:

- vermögenswirksame Leistungen,
- Anwesenheitsprämien,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- pauschale Vergütungen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft im Bereich des öffentlichen Dienstes (**nicht** jedoch Entgeltzahlungen für im Rahmen von Rufbereitschaft geleistete Arbeitsstunden),
- einmalige und wiederkehrende Zuwendungen (Weihnachts- und Jubiläumsszuwendungen, 13. und 14. Monatsgehälter, zusätzliches Urlaubsgeld),
- rückwirkende Lohnerhöhungen,
- Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile, z.B. Jahreswagenrabatte, Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers.

Die Vergütung für **Mehrarbeitsstunden** ist bei der Aufstockung um 20 v.H. und bei der zusätzlichen Aufstockung auf den Mindestnettobetrag nicht zu berücksichtigen, weil sie für Stunden außerhalb der Altersteilzeitarbeit gewährt wird.

Gleiches gilt für **Leistungen**, die noch für Zeiten **vor Beginn der Altersteilzeitarbeit** zu beanspruchen sind und erst nach deren Beginn ausgezahlt werden (z.B. Tantiemen, Gewinnbeteiligungen, Entgeltnachzahlungen für Zeiten vor Beginn der Altersteilzeitarbeit).

Die Prüfung, ob durch die Aufstockung des Brutto-Teilzeitarbeitsentgelts um 20 v.H. der **Mindestnettobetrag** erreicht wird, ist wie folgt vorzunehmen:

Ausgehen ist von dem in jedem Monat neu festzustellenden **bisherigen Brutto-Arbeitsentgelt**; das ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung auf der Basis seiner bisherigen Arbeitszeit (siehe Nr. 2.1) erhalten würde. Um die Ermittlung des daraus abzuleitenden Mindestnettobetrages zu erleichtern, wird nicht auf das individuelle bisherige Nettoarbeitsentgelt Bezug genommen, sondern es werden (pauschal) die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, zugrunde gelegt. Die Mindestnettobeträge werden durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung **durch Rechtsverordnung** (Mindestnetto-betrags-Verordnung) jeweils für ein Kalenderjahr bestimmt. Steuer- und beitragsrechtliche Änderungen im laufenden Kalenderjahr (z.B. Beitragsenkung in der gesetzlichen Rentenversicherung) werden bei der Ermittlung der Mindestnetto-beträge nicht berücksichtigt. Die Mindestnetto-beträge werden generell **durch die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt**. Die Tabellenwerte können in jedem Arbeitsamt eingesehen oder auch von dort angefordert werden.

Um festzustellen, ob der Aufstockungsbetrag um 20 v.H. zusammen mit dem **individuellen** Nettoarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit den **pauschalen** Mindestnetto-betrag erreicht, ist ausgehend vom (Brutto-)Teilzeitarbeitsentgelt der individuelle Nettobetrag dieses Entgelts zu ermitteln und der Aufstockungsbetrag hinzuzurechnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Aufstockungsbetrag (i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG) nicht der Steuerpflicht unterliegt und demzufolge auch nicht der Beitragspflicht (siehe auch Nr. 3.5). Bleibt das so festgestellte Arbeitseinkommen hinter dem Mindestnetto-betrag zurück, ist jenes zusätzlich um den Differenzbetrag aufzustocken.



Beispiel (Stand 1.1.2003):			
	bisher	Altersteilzeit	Steuerklasse: 3/0
Bruttoentgelt	2.000,- €	1.000,- €	Kirchensteuer: Ja
Nettoentgelt		794,- €	
Aufstockung: +20 v.H. vom Altersteilzeit-Brutto		+ 200,- €	
Zwischensumme		994,- €	
Mindestnettobetrag nach Tabelle		1.058,33 €	
Zusätzliche Aufstockung auf mindestens 70 v.H. des pauschalierten bisherigen Nettoentgelts		+ 64,33 €	
Altersteilzeit-Nettoentgelt		1.058,33 €	

Bei einem Arbeitnehmer, der **freiwillig oder privat kranken-versichert** ist, wird bei der Ermittlung des individuellen Nettoentgelts für die Altersteilzeitarbeit anstelle des Beitrags zur gesetzlichen Krankenversicherung ein Betrag in Höhe des Arbeitgeberzuschusses zur freiwilligen oder privaten Krankenversicherung in Abzug gebracht, der auf die Hälfte der tatsächlich zu zahlenden Beiträge begrenzt ist. Diese Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die von der **gesetzlichen Renten-versicherungspflicht befreit** sind, entsprechend mit der Maßgabe, dass ein Beitrag in Höhe des Arbeitgeberzuschusses zur Rentenversicherung in Abzug zu bringen ist.

3.2 Einmalzahlungen

Wird zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit eine Einmalzahlung (z.B. Weihnachts- oder Jubiläumszuwendungen, 13. und 14. Monatsgehälter, zusätzliches Urlaubsgeld) gewährt und wird aus **diesem Grund** die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten, bleibt das die Beitragsbemessungsgrenze übersteigende Entgelt bei der Berechnung der Aufstockungsbeträge außer Betracht (§ 3 Abs. 1a AtG).

3

Beispiel: (Beitragsbemessungsgrenze West 2003: 5.100 €)	<u>Beispiel 1</u>	<u>Beispiel 2</u>
Laufendes Entgelt für die Altersteilzeitarbeit	4.000,-- €	6.000,-- €
Weihnachtszuwendung	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,-- €
Weihnachtszuwendung (begrenzt durch die Beitragsbemessungsgrenze)	1.100,-- €	0,-- €
Insgesamt	5.100,-- €	6.000,-- €
Aufstockungsbetrag	1.020,-- €	1.200,-- €

3.3 Ungemindertes Arbeitsentgelt

Laufende oder einmalige Arbeitsentgeltbestandteile, die dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer – 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, Jahressonderversgütung, vermögenswirksame Leistungen), können durch vertragliche Vereinbarung von der Aufstockung zum Arbeitsentgelt ausgenommen werden (§ 3 Abs. 1a Satz 2 AtG). Ist der Arbeitgeber arbeitsrechtlich verpflichtet, die ungeminderten Arbeitsentgeltbestandteile aufzustocken, sind auch diese Aufstockungsleistungen grundsätzlich erstattungsfähig (siehe Nr. 4). Zu den Auswirkungen auf die Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung siehe Nr. 3.4.

3.4 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung

Der Arbeitgeber muss für den Arbeitnehmer – neben der Entgeltaufstockung, siehe Nr. 3.1 und Nr. 3.2 – auch **zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** zahlen. Diese müssen mindestens so hoch sein, dass der **Unterschiedsbetrag** zwischen

- 90 v.H. des Entgelts, das der Arbeitnehmer für eine Beschäftigung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (siehe Nr. 2.1) erhalten würde und
- dem tatsächlich erzielten Entgelt für die Altersteilzeitarbeit,

zusätzlich versichert ist (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG). Für die Berechnung und Zahlung der Beiträge gelten die Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI).

Aus dem ermittelten Unterschiedsbetrag ist unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze (2003: 5.100 € West / 4.250 € Ost) sowie des Beitragsatzes der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten: 19,5 v.H.; knappschaftliche Rentenversicherung: 25,9 v.H.) der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag zu ermitteln. Dabei darf allerdings wegen der Beachtung der 90 v.H.-Grenze das bisherige Arbeitsentgelt im Jahre 2003 die Beträge 4.590 € (90 v.H. von 5.100 €) in den alten Bundesländern und 3.825 € (90 v.H. von 4.250 €) in den neuen Bundesländern nicht überschreiten.

Beispiel (Stand 2003):	
90 v.H. des bisherigen Brutto-Entgelts (2.000,- €)	1.800,- €
Brutto-Teilzeitentgelt (bereits verbeitragt)	./ 1.000,- €
Differenzbetrag	800,- €
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (= 19,5 v.H. aus 800,- €)	156,- €

Laufende Entgeltbestandteile, die auf der Basis des **bisherigen Arbeitsentgelts** weiter gezahlt werden (siehe Nr. 3.3), sind in die vorstehende Berechnung einzubeziehen und erhöhen daher sowohl das bisherige Arbeitsentgelt als auch das Entgelt für die Altersteilzeitarbeit mit dem selben Betrag.

Beispiel :

Bisheriges Arbeitsentgelt	3.039,-- €
davon vermögenswirksame Leistungen	39,-- €
Teilzeitarbeitsentgelt	1.539,-- €
davon vermögenswirksame Leistungen	39,-- €
zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung (90 v.H. von 3.039,-- € ./ 1.539,-- €) aus	1.196,10 €

3 Für die Ermittlung des Unterschiedsbetrages aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist eine gesonderte anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze zu bilden und diese mit 90 v.H. anzusetzen (vgl. § 163 Abs. 5 Satz 2 SGB VI). Hieraus folgt, dass für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag sowohl für das laufende als auch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur in Betracht kommt, soweit das bis zum Vormonat bereits verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

Beispiele zur Berechnung von Beiträgen bei Einmalzahlungen können ggf. vom Arbeitsamt angefordert oder den Hinweisen zum Ausfüllen der Abrechnungsliste entnommen werden.

3.5 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge

Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung (siehe Nr. 3.1 und Nr. 3.4) 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. Steuerfreiheit ist auch gegeben, wenn der Anspruch des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen (siehe Nr. 4) erlischt, ruht oder nicht besteht, weil z.B. der freigemachte Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt wird. Die Steuerfreiheit kommt dagegen nicht mehr in Betracht, wenn die Altersteilzeitarbeit beendet wird oder der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

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

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

3.6 Wiederbesetzung

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

Die Wiederbesetzungspflicht kann erfüllt werden durch:

- die Einstellung eines beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder
- die Einstellung bzw. Übernahme eines Arbeitnehmers nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten /freigewordenen Arbeitsplatz.

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

Folgende Regelung gilt nur noch bis 31.3.2003:

Der neu eingestellte/übernommene Arbeitnehmer (Wiederbesetzer) muss wie auch der Auszubildende **versicherungspflichtig im Sinne des SGB III**, also für mindestens 15 Stunden wöchentlich oder mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 325 € monatlich beschäftigt werden. Bei Wiederbesetzungen mit Arbeitszeiten unter 15 Wochenstunden ist eine Auffüllung auf 15 Stunden sinnvoll, um arbeitslos gemeldete Leistungsbezieher in die Wiederbesetzung einzubeziehen und Arbeitslosigkeit des Wiederbesetzers zu vermeiden. Erfolgt die Beschäftigung dennoch mit weniger als 15 Stunden wöchentlich und meldet sich der Wiederbesetzer beim Arbeitsamt arbeitslos, entfällt dessen Versicherungspflicht nach § 27 Abs. 5 SGB III.

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 € übersteigt. Die zeitliche Begrenzung auf mindestens 15 Stunden wöchentlich wurde ersatzlos gestrichen (vgl. § 8 SGB IV).

Die Wiederbesetzung durch einen beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder Ausgebildeten muss **stets in dem zeitlichen Umfang** erfolgen, in dem der ältere Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz freigemacht hat. Das **Gesamtvolumen** der bisherigen Arbeitszeit muss daher **grundsätzlich erhalten bleiben**. Geringfügige Abweichungen vom Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit sind jedoch unschädlich. Als geringfügig sind in der Regel Abweichungen von bis zu 10 v.H. anzusehen, wobei der sich ergebende Wert auf die nächste volle Stunde abgerundet werden kann. Die geringfügige Abweichung vom Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit darf allerdings nicht dazu führen, dass die Grenze von 15 Stunden wöchentlich unterschritten wird.

Beispiel 1 (Kontinuierliches, auch degressives Arbeitszeitmodell):

	(Stunden/wöchentlich)
Bisherige Arbeitszeit	35,0
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	15,0

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

Beispiel 2 (Blockzeitmodell):

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

	(Stunden/wöchentlich)
Bisherige Arbeitszeit	35,0
davon Abweichung 10 v.H.	3,5
Zwischenergebnis	31,5
Untere Grenze des Arbeitszeitvolumens für die Wiederbesetzung nach Rundung	31,0

Die Wiederbesetzung muss stets aus Anlass des Übergangs des älteren Arbeitnehmers 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 des älteren Arbeitnehmers verfolgte **übergeordnete arbeitstechnische Zweck** erhalten bleibt und auf dem veränderten Arbeitsplatz im wesentlichen die gleichen Kenntnisse und Fertigkeiten

verlangt werden. Soll die Wiederbesetzung mit einem beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einem Ausgebildeten durch eine innerbetriebliche Umsetzung ermöglicht werden, muss die Umsetzungskette nachweisbar sein.

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

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

Auf **eigenständige Organisationseinheiten** (z.B. Lackiererei eines Kraftfahrzeugherstellers, Schreibkanzlei, Rechtsabteilung, Fahrbereitschaft) mit **nicht mehr als 50 Arbeitnehmern** innerhalb von größeren Betrieben und von Funktionsbereichen größerer Unternehmen finden die **Grundsätze der Kleinunternehmenregelung entsprechende Anwendung**, soweit Wiederbesetzer beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer oder Ausgebildete sind. Nichteigenständige organisatorische Unterteilungen, die sich nur von der Aufgabenmenge unterscheiden (z.B. in der Produktion bei der Serien- bzw. Fließfertigung) können in diesem Sinne **nicht** anerkannt werden.

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

a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung

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

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

b) Wiederbesetzung im Arbeitszeit-Blockmodell

Im sog. Blockzeitmodell (vgl. § 3 Abs. 3 AtG und Nr. 2.2) kann der geforderte Zusammenhang zwischen dem Übergang eines Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit und der Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes (durch beim Arbeitsamt

arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer oder Ausgebildete) erfüllt werden, wenn der Arbeitgeber den Wiederbesetzer

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

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

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

c) Wer ist ein beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?

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

Der **Nachweis der Arbeitslosmeldung** kann vor allem bei Einstellungen vor der rechtswirksamen Wiederbesetzung schwierig sein, weil die erforderlichen Daten durch Zeitablauf nicht mehr beim Arbeitsamt gespeichert sind. Es empfiehlt sich daher, rechtzeitig entsprechende **Tatsachen zu dokumentieren oder belegen** zu lassen.

d) Wer ist Ausgebildeter?

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

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

e) Wer ist Auszubildender?

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

4. Leistungen des Arbeitsamtes

Die BA erstattet dem Arbeitgeber die Aufwendungen, die ihm entstehen durch

- die Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit in Höhe von 20 v.H. bzw. in Höhe des Mindestnettoetrages (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 AtG, siehe auch Nr. 3.1) und
- die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. des durch die Beitragsbemessungsgrenze begrenzten bisherigen Arbeitsentgelts und dem Teilzeitarbeitsentgelt entfällt (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 AtG, siehe auch Nr. 3.4).

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

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

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

4.1 Dauer der Förderung

Die Leistungen der BA können längstens für einen Zeitraum von **sechs** Jahren gewährt werden (§ 4 Abs. 1 AtG), maximal jedoch so lange, bis der Arbeitnehmer einen ungeminderten Rentenanspruch erworben hat oder eine Altersrente tatsächlich bezieht (siehe auch Nr. 4.4).

4.2 Wegfall des Anspruchs

Der Anspruch auf Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz besteht nicht, wenn der Arbeitgeber den Wiederbesetzer nicht mehr auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt und den Arbeitsplatz nicht **innerhalb von drei Monaten** erneut besetzt (§ 5 Abs. 2 AtG). Entsprechendes gilt für die Beschäftigung eines Auszubildenden.

Wird ein Wiederbesetzer in einem Kleinunternehmen mit bis zu 50 Arbeitnehmern umgesetzt oder ausgetauscht, ist dies für die Leistungsgewährung unschädlich, wenn der bisherige Wiederbesetzer weiterhin entsprechend der bisherigen Arbeitszeit beschäftigt wird. Entsprechendes gilt für die Umsetzung oder den Austausch des Wiederbesetzers in eigenständigen Organisationseinheiten mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern. Der Förderanspruch bleibt in diesem Fall erhalten, wenn der Wiederbesetzer weiterhin entsprechend der bisherigen Arbeitszeit **und** in derselben Organisationseinheit beschäftigt wird (siehe auch Nr. 3.6).

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

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

4.3 Ruhen des Anspruchs

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

Der Anspruch auf Leistungen ruht auch während der Zeit, in der der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit leistet, die den Umfang der oben genannten Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (§ 5 Abs. 4 AtG).

4.4 Erlöschen des Anspruchs

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

- die Altersteilzeitarbeit beendet (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG),
- das 65. Lebensjahr vollendet hat (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG): Der Anspruch erlischt auf Dauer mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Für Arbeitnehmer, die am 1. des Monats geboren sind, erlischt der Anspruch mit Ablauf des Vormonats,
- eine **ungeminderte** Altersrente **beanspruchen** kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 AtG),
- eine **geminderte oder ungeminderte** Altersrente (ggf. auch als Teilrente) oder Knappschaftsausgleichsleistung bezieht (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 AtG),
- eine der Altersrente ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht, z.B. eine ausländische Altersrente (§ 5. 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).

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

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

Auskunft hierüber erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger!

5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

Der Zeitpunkt, zu dem eine **ungeminderte** Altersrente bezogen werden kann, 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.

5
Detaillierte Informationen zu Rentenbeginn und -höhe sollte sich Ihr Arbeitnehmer unbedingt im Vorfeld der Altersteilzeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger einholen.

Für eine Entscheidung des Arbeitsamtes ist eine Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitsamt über den **frühestmöglichen Rentenbeginn ohne Abschläge (nach Altersteilzeitarbeit)** in Zweifelsfällen erforderlich.

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

6. Soziale Sicherung

6.1 Entgeltersatzleistungen des Arbeitsamtes (z.B. Arbeitslosengeld)

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

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

6.2. Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger (z.B. Krankengeld)

Bei dem Bezug von

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

während der Altersteilzeit finden für die Bemessung dieser Leistungen die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung keine Berücksichtigung. Deshalb tritt in Fällen des Bezuges einer solchen Entgeltersatzleistung die BA an die Stelle des Arbeitgebers (§ 10 Abs. 2 AtG) und erstattet den Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt unmittelbar dem Arbeitnehmer. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden dem individuellen Versichertenkonto beim zuständigen Rentenversicherungsträger direkt gutgeschrieben.

Um in diesen Fällen den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber auch für die Dauer des Bezuges der genannten Entgeltersatzleistung den Aufstockungsbetrag zum **Arbeitsentgelt** in der gesetzlichen Höhe weiterhin erbringt und sich den Anspruch des Arbeitnehmers abtreten lässt. Im Falle des Bezuges von Krankengeld (oder einer vergleichbaren Entgeltersatzleistung) bemisst sich der Aufstockungsbetrag nach dem Teilzeitarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im letzten Entgeltabrechnungszeitraum vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit (bzw. medizinischen Rehabilitationsmaßnahme) erzielt hat; einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist **nicht** zu berücksichtigen. Wird die Einmalzahlung während des Krankengeldbezugs aufgrund arbeitsrechtlicher Vorschriften vom Arbeitgeber gewährt und auch aufgestockt, darf die Einmalzahlung bei der Erstattung i. R. des § 10 Abs. 2 AtG nicht unberücksichtigt bleiben. Bei Vorleistung der Aufstockungsbeträge durch den Arbeitgeber erstattet das Arbeitsamt die für die BA verauslagten Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt unmittelbar dem Arbeitgeber (wie sonst auch) und nicht dem Arbeitnehmer. Die Zahlung und maschinelle Meldung der Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG an den Rentenversicherungsträger (vgl. § 38 DEÜV) erfolgt jedoch auch in diesen Fällen durch das Arbeitsamt.

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 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 allein die Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt erbracht werden.

7. Mitwirkungspflichten

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

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

8. Verfahren

8.1. Antragstellung

Leistungen können **nur auf Antrag** gewährt werden. Das Arbeitsamt entscheidet dann, ob die Voraussetzungen für die Erbringung von Förderleistungen vorliegen. Der Arbeitgeber hat darzulegen, dass die erforderliche Wiederbesetzung tatsächlich stattgefunden hat.

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

Der Antrag ist bei dem **Arbeitsamt** zu stellen, **in dessen Bezirk der Betrieb liegt**, in dem der ältere Arbeitnehmer **beschäftigt** ist. Der Arbeitgeber kann sich bei Vorliegen sachlicher Gründe **auch an ein anderes Arbeitsamt** wenden, wenn z.B. die Anerkennungsanträge zentral bei einem Arbeitsamt 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).

8.2. Auszahlung der Leistungen

Die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz werden monatlich nachträglich gezahlt (§ 12 Abs. 2 AtG). Sie sind innerhalb von **sechs Monaten** nach Ablauf des jeweiligen Kalendermonats, auf den Leistungen entfallen, abzurechnen. Dem Arbeitgeber ist es freigestellt, ob er monatlich oder für einen (zusammengefassten) Abrechnungszeitraum von max. sechs Monaten die Leistungen abrechnet (§ 12 Abs. 2 AtG). Der Leistungsantrag sollte grundsätzlich bei dem Arbeitsamt gestellt werden, in dessen Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige **Lohnabrechnungsstelle** liegt.

Soll der Abrechnungszeitraum mehr als ein Kalendermonat umfassen, ist zu beachten, dass auch in diesem Fall die sechsmonatige Verfahrensfrist für jeden Kalendermonat, für den Leistungen begehrt werden, gesondert zu berechnen ist.

Beispiel:

Abrechnungszeitraum:	Februar bis April
Lauf der Frist für	Februar: 01.03. - 31.08.
	März: 01.04. - 30.09.
	April: 01.05. - 31.10.

Die Leistungen für den Monat Februar müssen in diesem Beispiel auch dann spätestens **bis zum 31.8.** beantragt werden, wenn der Abrechnungszeitraum die Monate Februar bis April umfassen soll. Bei späterer Antragstellung z.B. im September des maßgebenden Jahres können Leistungen nur noch für März und April erstattet werden, da die Frist für die Leistungen, die auf den Monat Februar entfallen, am 31.8. endet. Werden also mehrere Abrechnungszeiträume zusammengefasst, ist stets der älteste für die sechsmonatige Verfahrensfrist maßgebend, um Förderleistungen in vollem Umfang erhalten zu können.

Wird die Altersteilzeitarbeit im Rahmen des sog. Blockzeitmodells (vgl. § 3 Abs. 3 AtG und Nr. 2.2) geleistet und erfolgt die rechtswirksame Wiederbesetzung des freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatzes ab Beginn der Freistellungsphase, werden die Leistungen des Arbeitsamtes 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 Blockzeitmodell nach Ablauf der Arbeitsphase von zwei Jahren für den sich hieran anschließenden gleich langen Zeitraum der Freistellungsphase monatlich in doppelter Höhe gezahlt. Die Regelung des § 12 Abs. 3 Satz 1 AtG findet im Falle der Beschäftigung eines Auszubildenden (§ 3 Abs.1 Nr. 2 Buchst. b AtG) **keine** Anwendung.

Endet die Altersteilzeitvereinbarung im Blockzeitmodell vorzeitig, bleibt der Anspruch auf Förderleistungen für zurückliegende Zeiten erhalten, wenn der freigemachte/freigewordene Arbeitsplatz (weiterhin) besetzt bleibt bzw. in Kleinunternehmen (siehe Nr. 3.6) ein Auszubildender beschäftigt wird (§ 12 Abs. 3 Satz 2 AtG) **und** dem Arbeitgeber entsprechende **Aufwendungen für Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 4 Abs. 2 AtG tatsächlich verblieben** sind.

Das Arbeitsamt kann über die Auszahlung der Leistung vorläufig entscheiden, wenn für die Prüfung der Erstattungsvoraussetzungen voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist. 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.

9. Weitere Hinweise

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

Für rentenrechtliche Fragen (z.B. Auswirkung der Altersteilzeitarbeit auf die Altersrente, Höhe der Altersrente usw.) ist nicht das Arbeitsamt, sondern die jeweilige Landesversicherungsanstalt oder die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte mit ihren Beratungseinrichtungen oder die Bundesknappschaft zuständig. Zu arbeitsrechtlichen bzw. tarifrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Altersteilzeitarbeit können u.a. die Tarifvertragsparteien Auskünfte erteilen.

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

www.arbeitsamt.de

10. 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 Auf-

wendungen 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 fünfundzwanzigtausend 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 vorliegen 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 10a – Konkursausfallgeld
- 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 14a – Gleitender Übergang in den Ruhestand – für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 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:

Januar 2003