

**AOK-BUNDESVERBAND, BONN**

**BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN**

**IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH**

**SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG**

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,  
KASSEL**

**BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM**

**AEV-ARBEITER-ERSATZKASSEN-VERBAND E.V., SIEGBURG**

**VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG**

**VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT**

**BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN**

**BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG**

---

**9. März 2004**

**Altersteilzeitgesetz;  
hier: Versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtliche Auswirkungen**

Durch Artikel 1 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996 (BGBl I S. 1078) ist ein „neues“ Altersteilzeitgesetz (AtG) geschaffen worden. Es ist am 1. August 1996 in Kraft getreten und hat das Altersteilzeitgesetz vom 20. Dezember 1988 (BGBl I S. 2343, 2348) abgelöst.

Das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 ist zwischenzeitlich wiederholt geändert und ergänzt worden, zuletzt durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. Dezember 2003 (BGBl I S. 2848).

Dabei wurde im Altersteilzeitgesetz u. a. das Regelarbeitsentgelt als neue Berechnungsbasis für den Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge eingeführt, die Insolvenzversicherung bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell näher ausgestaltet, die Erbringung von Aufstockungsleistungen einschließlich der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge bei Krankheit nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums durch den Arbeitgeber geregelt und die Anwendbarkeit des Gesetzes erleichtert.

Durch das Altersteilzeitgesetz soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden, wobei der gleitende Übergang in den Ruhestand durch Förderleistungen der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) unterstützt wird. Begünstigt werden nach § 2 Abs. 1 AtG Arbeitnehmer, die

- ◆ das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- ◆ nach dem 14. Februar 1996 auf Grund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind (Altersteilzeitarbeit) und
- ◆ innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden haben. Den Beschäftigungszeiten stehen Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe<sup>1</sup> sowie Zeiten der Versicherungspflicht auf Grund des Bezugs von Entgeltersatzleistungen oder Krankentagegeld eines privaten Krankenversicherungsunternehmens gleich.

Die Altersteilzeitarbeit kann nach § 2 Abs. 2 AtG auch in der Weise geleistet werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrags 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 (Blockmodell). Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit ein Blockmodell über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren vor (höchstens zehn Jahre), ist es ausreichend, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbar-

---

<sup>1</sup> Ab 1. Januar 2005 werden nach dem Wort „Arbeitslosenhilfe“ ein Komma und die Wörter „Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II“ eingefügt (Artikel 42 Nr. 1 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 - BGBl. I S. 2954 -).

ten Altersteilzeitarbeit liegt, die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist. Im Übrigen wird auf das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003 verwiesen, in dem u.a. die Pflichten des Arbeitgebers für das Verfahren und die Art und Weise der Ermittlung der Wertguthaben sowie die Behandlung von Wertguthaben bei einem Störfall beschrieben werden. Ergänzend wird auf die gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen zu den Auswirkungen des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen im Leistungsrecht vom 15. April 1998 Bezug genommen.

Für den Anspruch auf Förderleistungen der Bundesagentur schreibt § 3 Abs. 1 AtG u. a. vor, dass der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrags, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- ◆ das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 v.H. aufgestockt hat, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
- ◆ für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

Darüber hinaus wird generell gefordert, dass der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt oder - falls der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt - einen Auszubildenden einstellt.

Nach § 4 Abs. 1 AtG erstattet die Bundesagentur dem Arbeitgeber für längstens sechs Jahre den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Regelarbeitsentgelts, sowie die Aufwendungen für die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der sich aus 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit ergibt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt. Förderungsfähig sind nach § 1 Abs. 2 AtG Altersteilzeitarbeitsfälle, die bis zum 31. Dezember 2009 beginnen.

Auf die förderungsrechtlichen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes wird in dieser Verlautbarung nicht eingegangen. Hierzu wird auf das als **Anlage** beigefügte Merkblatt Nr. 14 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von der Bundesagentur verwiesen. Darüber hinaus hat die Bundesagentur Durchführungsanweisungen zur Anwendung und Auslegung der Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes und zum Verfahren herausgegeben.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesagentur haben die sich aus dem Altersteilzeitgesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung und das Leistungsrecht der Rentenversicherung ergebenden Auswirkungen beraten und die erzielten Ergebnisse in diesem Rundschreiben zusammengefasst. Dieses Rundschreiben gilt für Altersteilzeitarbeit, die ab 1. Juli 2004 beginnt. Wurde mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen, sind die Ausführungen im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 6. September 2001 einschließlich der hierzu beschlossenen Rechtsauslegung im Frage-/Antwortkatalog der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitmodelle vom 26. Juni 2002 zu berücksichtigen.

## Inhaltsverzeichnis

	Seite:
<b>1 Gesetzliche Vorschriften</b>	8
<b>2 Versicherungsrecht</b>	23
2.1 Allgemeines	23
2.1.1 Begriff der Altersteilzeitarbeit	24
2.1.1.1 Personenkreis	24
2.1.1.2 Regelarbeitsentgelt	25
2.1.1.3 Bisherige wöchentliche Arbeitszeit	26
2.1.1.4 Altersteilzeitarbeit bei Beschäftigung im Ausland	27
2.1.1.5 Altersteilzeitarbeit bei Zugehörigkeit zu einem berufsständischen Versorgungswerk	27
2.1.1.6 Altersteilzeitarbeit ehemaliger Beamten, Berufssoldaten oder gleichgestellter Personen	27
2.1.2 Nebenbeschäftigung	28
2.1.3 Mehrarbeit	28
2.1.4 Altersteilzeitarbeit in Sonderfällen	29
2.1.5 Eintritt von Arbeitsunfähigkeit	29
2.1.6 Beginn einer Altersteilzeitarbeit	30
2.1.7 Beschäftigungsverhältnis während Altersteilzeitarbeit	30
2.1.7.1 Beschäftigung und Vorarbeit	30
2.1.7.2 Fehlende Vorarbeit bei Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall	32
2.1.7.3 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	33
2.1.7.4 Rente wegen voller Erwerbsminderung	34
2.1.7.5 Verzicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung während der Arbeitsphase	34
2.1.7.6 Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit	35
2.1.7.7 Eintritt eines Insolvenzfalles	36
2.2 Krankenversicherung	37
2.2.1 Allgemeines	37
2.2.2 Versicherungsfreiheit nach Vollendung des 55. Lebensjahres	37
2.2.3 Versicherungskonkurrenz zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung	38
2.3 Pflegeversicherung	38
2.4 Rentenversicherung	39
2.5 Arbeitslosenversicherung	39
<b>3 Beitragsrecht</b>	40
3.1 Laufendes Arbeitsentgelt	40

	Seite:
3.1.1 Allgemeines	40
3.1.2 Aufstockungsbetrag	40
3.1.3 Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung	41
3.1.3.1 Allgemeines	41
3.1.3.2 Mehrarbeit	43
3.1.3.3 Sachbezug / ZVK-Umlage	43
3.1.3.4 Entgeltumwandlung	47
3.2 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt	49
3.3 Beitragssatz und Beitragstragung	49
3.4 Bezug von Entgeltersatzleistungen	49
3.4.1 Allgemeines	49
3.4.2 Basispflichtversicherung	50
3.4.3 Entgeltersatzleistungsbezug bei Beginn der Altersteilzeitarbeit	51
3.4.4 Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase	51
3.4.5 Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase	52
3.5 Kurzarbeitergeld/Winteraushanggeld	52
3.6 Abfindungen	53
3.7 Fälligkeit der Beiträge	53
3.8 Beitragsverfahren für Störfälle	54
3.8.1 Gesetzliche Grundlage	54
3.8.2 Beitragsverfahren	55
3.8.2.1 Berechnungsgrundlagen	55
3.8.2.2 Tarifierhöhungen und Zinserträge	62
3.8.2.3 Hinzurechnungsbeträge	63
3.8.2.4 Eintritt eines Insolvenzfalls	63
3.9 Lohnunterlagen	64
<b>4 Melderecht</b>	<b>65</b>
4.1 Allgemeines	65
4.2 Meldungen bei Bezug von Entgeltersatzleistungen	66
4.3 Meldungen im Störfall	70
4.3.1 Allgemeines	70
4.3.2 Erwerbsminderung	70
4.3.3 Meldungen bei Insolvenz in der Arbeitsphase	77
4.3.4 Meldungen bei Insolvenz in der Freistellungsphase	77
4.3.4.1 Insolvenzgesicherte Wertguthaben	77
4.3.4.2 Nichtinsolvenzgesicherte Wertguthaben	78

	Seite:
4.3.5 Sonstige Störfälle	78
<b>5 Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung</b>	<b>79</b>
5.1 Allgemeines	79
5.2 Altersrente nach 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit	79
5.3 Ausgleich von Abschlägen durch Beitragszahlung	84

**Anlage:** Merkblatt Nr. 14 der Bundesagentur für Arbeit

## 1 Gesetzliche Vorschriften

### § 2 AtG

#### Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. nach dem 14. Februar 1996 auf Grund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind (Altersteilzeitarbeit) und
3. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe<sup>2</sup> 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 bis-

---

<sup>2</sup> Ab 1. Januar 2005 werden nach dem Wort „Arbeitslosenhilfe“ ein Komma und die Wörter „Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II“ eingefügt (Artikel 42 Nr. 1 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 - BGBl. I S. 2954 -).



herigen 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 AtG

#### Anspruchsvoraussetzungen

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

1. der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- a) das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufgestockt hat, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
  - b) für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie
2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit
- a) einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder
  - b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und
3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Ab 1. Januar 2005 wird dem § 3 Abs. 1 AtG folgender Satz 2 angefügt: „Die Beschäftigung eines Beziehers von Arbeitslosengeld II erfüllt die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a nur dann, wenn eine Zusage nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch erfolgt ist.“ (Artikel 42 Nr. 2 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 - BGBl. I S. 2954 -).

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

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

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

## § 5 AtG

### 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 freige-machten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz keinen Arbeitnehmer mehr be-schäftigt, 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 Ge-ringfügigkeitsgrenze des § 8 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreiten oder auf Grund solcher Beschäftigungen eine Entgeltersatzleistung erhält. Der Anspruch auf die Lei-stungen erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Mehrere Ruhenszeiträume sind zusammenzurechnen. Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten bleiben unberück-sichtigt, 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 entspre-chend.

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

## § 6 AtG

### Begriffsbestimmungen

(1) Das Regularbeitsentgelt für die Altersteilzeit im Sinne dieses Gesetzes ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Ar-beitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berück-sichtigungsfähig.

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

§ 8a AtG  
Insolvenzversicherung

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

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

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

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

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

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

## § 10 AtG

### Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

(1) ...

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

(3) ...

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

(5) Sind für den Arbeitnehmer Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstaben a und b gezahlt worden, gilt in den Fällen der nicht zweckentsprechenden Verwendung von Wertguthaben für die Berechnung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung der Unterschiedsbetrag zwischen dem Betrag, den der Arbeitgeber der Berechnung der Beiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b zugrunde gelegt hat, und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als beitragspflichtige Einnahme aus dem Wertguthaben; für die Beiträge zur Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung gilt § 23b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gilt Satz 1 entsprechend, soweit Beiträge gezahlt werden.

### § 15f AtG

#### Übergangsregelung nach dem Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

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

### § 15g AtG

#### Übergangsregelung zum Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

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

### § 7 SGB IV

#### Beschäftigung

(1) ...

(1a) Ist für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung Arbeitsentgelt fällig, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben), besteht während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn

1. die Freistellung auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt und
2. die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen.

Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die Zeit der Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen darf und diese Arbeitsentgelte 400 Euro über-

steigen müssen. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) bis (4) ...

#### § 49 SGB V

##### Ruhen des Krankengeldes

(1) Der Anspruch auf Krankengeld ruht,

1. bis 5. ...

6. soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung (§ 7 Abs. 1a des Vierten Buches) eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird.

(2) bis (4) ...



## § 4 SGB VI

### Versicherungspflicht auf Antrag

(1) bis (2) ...

(3) Auf Antrag versicherungspflichtig sind Personen, die

1. ...

2. nur deshalb keinen Anspruch auf Krankengeld haben, weil sie nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind oder in der gesetzlichen Krankenversicherung ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind, für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder der Ausführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Ausführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation oder zur Teilhabe am Arbeitsleben zuletzt versicherungspflichtig waren, längstens jedoch für 18 Monate.

Das gilt auch für Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben.

(3a) ...

(4) Die Versicherungspflicht beginnt

1. ...

2. in Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Nr. 1 mit Beginn der Leistung und in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Nr. 2 mit Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder Rehabilitation, wenn der Antrag innerhalb von drei Monaten danach gestellt wird, andernfalls mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags folgt, frühestens jedoch mit dem Ende der Versicherungspflicht auf Grund einer vorausgehenden versicherungspflichtigen Beschäftigung oder Tätigkeit.

Sie endet mit Ablauf des Tages, an dem die Voraussetzungen weggefallen sind.

## § 163 SGB VI

### Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) bis (4) ...

(5) Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt erhalten, gilt auch mindestens ein Betrag in Höhe von 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als beitragspflichtige Einnahme. Für Personen, die nach § 3 Satz 1 Nr. 3 für die Zeit des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld versichert sind, und für Personen, die für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder der Ausführung von Leistungen zur Teilhabe, in der sie Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen erhalten, nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend.

(6) bis (10) ...

## § 166 SGB VI

### Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherter

(1) Beitragspflichtige Einnahmen sind

1. bis 4. ...

5. bei Personen, die für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder der Ausführung von Leistungen zur Teilhabe ohne Anspruch auf Krankengeld versichert sind, 80 vom Hundert des zuletzt für einen vollen Kalendermonat versicherten Arbeitsentgelts oder Arbeitseinkommens.

(2) ...

## § 168 SGB VI

### Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bis 6. ...

7. bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld erhalten, für die sich nach § 163 Abs. 5 Satz 2 ergebende beitragspflichtige Einnahme
  - a) von der Bundesagentur oder, im Fall der Leistungserbringung nach § 10 Abs. 2 Satz 2 des Altersteilzeitgesetzes, von den Arbeitgebern, wenn die Voraussetzungen des § 4 des Altersteilzeitgesetzes vorliegen,
  - b) von den Arbeitgebern, wenn die Voraussetzungen des § 4 des Altersteilzeitgesetzes nicht vorliegen,

8. und 9. ...

(2) bis (3) ...

#### § 170 SGB VI

##### Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bis 4. ...

5. bei Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder der Ausführung von Leistungen zur Teilhabe ohne Anspruch auf Krankengeld von den Versicherten selbst,

6. ...

(2) ...

#### § 237 SGB VI

##### Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit

(1) Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie

1. vor dem 1. Januar 1952 geboren sind,

2. das 60. Lebensjahr vollendet haben,

3. entweder

a) bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben

oder

b) die Arbeitszeit auf Grund von Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes für mindestens 24 Kalendermonate vermindert haben,

4. in den letzten zehn Jahren vor Beginn der Rente acht Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben, wobei sich der Zeitraum von zehn Jahren um Anrechnungszeiten, *Berücksichtigungszeiten*<sup>4</sup> und Zeiten des Bezugs einer Rente aus eigener Versicherung, die nicht auch Pflichtbeitragszeiten auf Grund einer versicherten Beschäftigung oder Tätigkeit sind, verlängert, und

5. die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

(2) bis (4) ...

*(5) Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte angehoben, die nach dem 31. Dezember 1945 geboren sind. Die Anhebung der Altersgrenze bestimmt sich wie folgt:*

<i>Versicherte Geburtsjahr Geburtsmonat</i>	<i>Anhebung um Monate</i>	<i>vorzeitige Inanspruchnahme möglich ab Alter</i>	
		<i>Jahr</i>	<i>Monat</i>
<i>1946</i>			
<i>Januar</i>	<i>1</i>	<i>60</i>	<i>1</i>
<i>Februar</i>	<i>2</i>	<i>60</i>	<i>2</i>
<i>März</i>	<i>3</i>	<i>60</i>	<i>3</i>
<i>April</i>	<i>4</i>	<i>60</i>	<i>4</i>
<i>Mai</i>	<i>5</i>	<i>60</i>	<i>5</i>
<i>Juni</i>	<i>6</i>	<i>60</i>	<i>6</i>

<i>Juli</i>	7	60	7
<i>August</i>	8	60	8
<i>September</i>	9	60	9
<i>Oktober</i>	10	60	10
<i>November</i>	11	60	11
<i>Dezember</i>	12	61	0
1947			
<i>Januar</i>	13	61	1
<i>Februar</i>	14	61	2
<i>März</i>	15	61	3
<i>April</i>	16	61	4
<i>Mai</i>	17	61	5
<i>Juni</i>	18	61	6
<i>Juli</i>	19	61	7
<i>August</i>	20	61	8
<i>September</i>	21	61	9
<i>Oktober</i>	22	61	10
<i>November</i>	23	61	11
<i>Dezember</i>	24	62	0
1948			
<i>Januar</i>	25	62	1
<i>Februar</i>	26	62	2
<i>März</i>	27	62	3
<i>April</i>	28	62	4
<i>Mai</i>	29	62	5
<i>Juni</i>	30	62	6
<i>Juli</i>	31	62	7
<i>August</i>	32	62	8
<i>September</i>	33	62	9
<i>Oktober</i>	34	62	10
<i>November</i>	35	62	11
<i>Dezember</i>	36	63	0
1949-1951	36	63	0

*(6) Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte, die*

- 1. am 1. Januar 2004 arbeitslos waren,*
- 2. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1. Januar 2004 erfolgt ist, nach dem 31. Dezember 2003 beendet worden ist,*
- 3. vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder*
- 4. Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, nicht angehoben. Einer vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Bewilligung einer befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gleich. Ein bestehender Vertrauensschutz wird insbesondere durch die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.<sup>4</sup>*

#### § 279g SGB VI

##### Sonderregelungen bei Altersteilzeitbeschäftigten

Bei Arbeitnehmern, für die die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden sind, weil mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen wurde (§ 15g des Altersteilzeitgesetzes), sind § 163 Abs. 5 und § 168 Abs. 1 Nr. 6 und 7 in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung anzuwenden.

---

<sup>4</sup> Die Änderungen bzw. Ergänzungen in § 237 SGB VI (kursiv) sind im Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) vorgesehen.

## **2 Versicherungsrecht**

### **2.1 Allgemeines**

Für Arbeitnehmer, die Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes leisten, finden uneingeschränkt die in den einzelnen Versicherungszweigen bestehenden versicherungsrechtlichen Regelungen Anwendung.

Eine Besonderheit gilt bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit. Hierbei wechselt sich in der Regel ein Arbeitsblock mit einem Freizeitblock ab (Blockmodell). Die Arbeitszeit darf dann im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelungen 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 überschreiten.

Bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeitarbeit wird aber nach ausdrücklicher Bestimmung in § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 AtG neben dem Aufstockungsbeitrag eine kontinuierliche Zahlung des Arbeitsentgelts vorausgesetzt, d. h., das Arbeitsentgelt muss auf den gesamten Zeitraum, für den Altersteilzeitarbeit vereinbart worden ist, verteilt werden. Während der Freistellung von der Arbeitsleistung besteht nur dann nach § 7 Abs. 1a SGB IV eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn für diese Zeit Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wurde bzw. erzielt wird (Wertguthaben).

Im Übrigen können Wertguthaben im Rahmen der Altersteilzeitarbeit auch berücksichtigt werden, wenn sie bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit auf Grund einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen erwirtschaftet worden sind. Insoweit kann sich bei kontinuierlicher Arbeitsleistung die regelmäßige Arbeitszeit oder bei diskontinuierlicher Arbeitsleistung die Arbeitsphase während der Altersteilzeitarbeit entsprechend verkürzen. Im Einzelfall kann dies dazu führen, dass eine tatsächliche Arbeitsleistung gar nicht erforderlich ist.

## 2.1.1 Begriff der Altersteilzeitarbeit

### 2.1.1.1 Personenkreis

Altersteilzeitarbeit liegt vor, wenn **Arbeitnehmer**, die

- ◆ das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- ◆ nach dem 14. Februar 1996 (spätestens ab 31. Dezember 2009) auf Grund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit bis zu einem Anspruch auf Altersrente erstreckt, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (im Blockmodell durchschnittlich) vermindert haben,
- ◆ weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) sind,
- ◆ innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage auf Grund einer Beschäftigung, einer Entgeltersatzleistung oder eines Krankentagegeldes von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen der Versicherungspflicht nach dem SGB III oder auf Grund einer Beschäftigung der Versicherungspflicht nach den Vorschriften eines EU/EWR-Mitgliedstaates unterstanden und

der **Arbeitgeber** auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer

- ◆ das Regelarbeitsentgelt um mindestens 20 v.H. aufstockt, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann, und
- ◆ zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in der Höhe des Beitrags zahlt, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze.



Altersteilzeitarbeit ist auch in den Fällen nicht ausgeschlossen, in denen bereits das Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze erreicht bzw. überschreitet und demzufolge keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge anfallen.

Für das Vorliegen von Altersteilzeitarbeit ist die Wiederbesetzung des frei gemachten oder durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatzes bzw. die Beschäftigung eines Auszubildenden (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 AtG) nicht erforderlich. Diese Voraussetzung muss nur dann erfüllt werden, wenn die Leistungen nach § 4 AtG bzw. nach § 10 Abs. 2 AtG von der Bundesagentur beansprucht werden (Förderleistungen).

### **2.1.1.2 Regelarbeitsentgelt**

Das Regelarbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a i.V.m. § 6 Abs. 1 AtG ist das auf einen Monat entfallende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber im Rahmen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses regelmäßig zu erbringen hat. Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeitarbeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (so genanntes Vollzeitarbeitsentgelt). Bei Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a SGB IV ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regelarbeitsentgelt maßgebend.

Das Regelarbeitsentgelt ist ggf. jeden Monat neu festzusetzen (z.B. bei variablen Lohnbestandteilen). Dabei darf das Regelarbeitsentgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreiten. Zum Regelarbeitsentgelt können - neben dem laufenden Arbeitsentgelt - z.B. gehören: Vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers.

Arbeitsentgelte, die einmalig (z.B. Jahressondervergütungen), nicht regelmäßig oder nicht für die vereinbarte Arbeitszeit (z.B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben unberücksichtigt. Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Regelarbeitsentgelt.

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

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

Dem Arbeitgeber bleibt die Aufstockung unregelmäßig zu zahlender Zulagen unbenommen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a zweiter Halbsatz AtG).

### **2.1.1.3 Bisherige wöchentliche Arbeitszeit**

Was unter bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu verstehen ist, ist in § 6 Abs. 2 AtG näher bestimmt. Hierbei handelt es sich um die Arbeitszeit, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war, höchstens im Durchschnitt der letzten 24 Monate. Nach Satz 3 des § 6 Abs. 2 AtG in der Fassung bis zum 30. Juni 2004 blieben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht.

Die Vorschrift des § 6 Abs. 2 Satz 3 AtG ist mit Wirkung vom 1. Juli 2004 aufgehoben worden. Die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist nunmehr unabhängig von der Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Tarifvertrag festzustellen.

#### **2.1.1.4 Altersteilzeitarbeit bei Beschäftigung im Ausland**

Altersteilzeitarbeit kann - während der Arbeitsphase - auch bei einer Beschäftigung im Ausland vorliegen, wenn und solange Arbeitnehmer auf Grund einer Entsendung im Rahmen einer Ausstrahlung oder einer Ausnahmevereinbarung der Versicherungspflicht in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung unterliegen. Altersteilzeitarbeit kann darüber hinaus auch bei Deutschen vorliegen, die im Ausland bei einer amtlichen Vertretung des Bundes oder der Länder oder bei deren Leitern, deutschen Mitgliedern oder Bediensteten beschäftigt und in der deutschen Renten- und Arbeitslosenversicherung versichert sind. In der Freistellungsphase eines Blockmodells besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1a SGB IV selbst dann noch fort, wenn der Versicherte seinen Wohnsitz bzw. gewöhnlichen Aufenthaltsort in dieser Zeit bereits endgültig ins Ausland verlegt hat.

#### **2.1.1.5 Altersteilzeitarbeit bei Zugehörigkeit zu einem berufsständischen Versorgungswerk**

Altersteilzeitarbeit kann auch vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit ist oder nach § 231 Abs. 1 und 2 SGB VI in der Rentenversicherung versicherungsbefreit bleibt (z.B. wegen Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung). In diesen Fällen stehen den zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträgen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG vergleichbare Aufwendungen des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder zur Lebensversicherung bis zur Höhe des Beitrags gleich, den die Bundesagentur zu tragen hätte, wenn der Arbeitnehmer nicht von der Versicherungspflicht befreit wäre (§ 4 Abs. 2 AtG).

#### **2.1.1.6 Altersteilzeitarbeit ehemaliger Beamten, Berufssoldaten oder gleichgestellter Personen**

Arbeitnehmer, die nach § 5 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI rentenversicherungsfrei sind, weil sie nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder entsprechenden kirchenrechtlichen Regelungen oder nach den Regelungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen (z.B. ehemalige Berufssoldaten), sind grundsätzlich von der Altersteilzeitarbeit ausgeschlossen. Altersteilzeitarbeit ist im Einzelfall nur zulässig, wenn aus Beitragszeiten - außerhalb der versicherungsfreien Tätigkeit - ein Rentenzugang besteht. Hierfür muss zumindest die allgemeine Wartezeit (5 Jahre) erfüllt sein. Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG fallen auf Grund der weiterhin bestehenden Versicherungsfreiheit allerdings nicht an.

### **2.1.2 Nebenbeschäftigung**

Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne liegt auch dann noch vor, wenn der Anspruch auf Förderleistungen nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 bis 4 AtG erlischt, nicht besteht oder ruht, z.B. weil der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer neben der Altersteilzeitarbeit (bei einem anderen Arbeitgeber) eine mehr als geringfügige Beschäftigung oder eine mehr als geringfügige selbständige Tätigkeit ausübt.

Werden vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsleistungen, die diesem auf Grund einer nicht genehmigten Nebentätigkeit des Arbeitnehmers trotz Wiederbesetzung von der Bundesagentur nicht erstattet werden, im Rahmen eines Schadensersatzes zurückgefordert, bewirkt dies keine rückwirkende Beseitigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses. Das hat zur Folge, dass die ursprünglich vom Arbeitgeber gezahlten Aufstockungsbeträge in der Sozialversicherung weiterhin beitragsfrei bleiben und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu Recht gezahlt worden sind.

Altersteilzeitarbeit endet jedoch in jedem Fall, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG).

### **2.1.3 Mehrarbeit**

Eine während der Arbeitsphase im Blockmodell oder während einer kontinuierlichen Altersteilzeitvereinbarung beim gleichen Arbeitgeber in nicht nur geringfügigem Umfang geleistete Mehrarbeit (Überstunden) steht der Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne - entgegen den Regelungen für die Förderleistungen von der Bundesagentur - ebenfalls nicht entgegen. Mehrarbeit kann bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell grundsätzlich nur in der Arbeitsphase anfallen.

Ausnahmsweise steht dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit eine vorübergehend geringfügige Arbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells jedoch nicht entgegen, sofern dadurch im Hinblick auf § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG der Charakter der Altersteilzeitarbeit nicht verändert wird. Die Prüfung, in welchem Umfang in diesen Fällen von einer vorübergehenden geringfügigen Arbeit auszugehen ist, hat jeweils im Einzelfall zu erfolgen. Anfragen hierzu sind an die jeweilige Agentur für Arbeit (in Förderfällen), im Übrigen an die zuständigen Rentenversicherungsträger zu richten. Entscheidend ist ein betriebsbedingter wesentlicher Anlass, z.B., wenn eine projektbezogene Arbeit, die bei Beendigung der Arbeitsphase noch nicht abgeschlossen ist, mit dem in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer zum Abschluss gebracht werden

soll. Die Vorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kann hier nicht hilfsweise herangezogen werden.

#### **2.1.4 Altersteilzeitarbeit in Sonderfällen**

Sofern während der Arbeitsphase der Altersteilzeit eine Mitgliedschaft des Arbeitnehmers im Aufsichtsrat des Unternehmens besteht, ist die Aufsichtsrats Tätigkeit in Bezug auf die Altersteilzeitarbeit arbeitsmarktpolitisch nicht relevant. Mit Übergang in die Freistellungsphase bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gilt ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht mehr als beschäftigter Arbeitnehmer (Beschluss des BAG vom 25.10.2000 - 7 ABR 18/00 -; Der Betrieb 2001, Seite 706). Die Rechtsstellung in der Freistellung führt automatisch zum Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat.

Wird von einem sich in Altersteilzeitarbeit befindlichen Arbeitnehmer in der Freistellungsphase weiterhin das Amt als Aufsichtsrat der unternehmenseigenen Pensionskasse ausgeübt, steht dies dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne grundsätzlich nicht entgegen. So kann - für die Altersteilzeitarbeit unschädlich - entweder eine Beschäftigung in einem eigenständigen Unternehmen neben der Beschäftigung, in der die Altersteilzeit stattfindet, oder eine selbständige Tätigkeit ausgeübt werden.

Ehrenamtliche Tätigkeiten können neben einer Altersteilzeitbeschäftigung sozialversicherungsrechtlich unschädlich ausgeübt werden.

Die Tätigkeit eines internen Datenschutzbeauftragten endet nicht - wie bei Aufsichtsratsmitgliedern - zwangsläufig mit dem Eintritt in die Freistellung. Wird die Bestellung durch den Arbeitgeber nicht widerrufen, steht die Ausübung des Amtes dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit ab Beginn der Freistellung entgegen. Gleiches gilt auch für Arbeitsschutzbeauftragte.

#### **2.1.5 Eintritt von Arbeitsunfähigkeit**

Besteht zu Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit Arbeitsunfähigkeit, kann Altersteilzeitarbeit sozialversicherungsrechtlich nur vorliegen während der Zeit der Entgeltfortzahlung (Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 1 SGB IV) sowie während des anschließenden Bezugs von Krankengeld, dem ausschließlich das Regelentgelt aus der Altersteilzeitarbeit zu Grunde liegt, und bei Bezug von Krankentagegeld eines privaten Versicherungsunternehmens (§ 10 Abs. 2 AtG). Ist der Entgeltfortzahlungszeitraum bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit bereits abgelaufen und wird Krankengeld aus dem bisherigen

Regelentgelt bezogen, kann Altersteilzeitarbeit für den Zeitraum des Krankengeldbezugs nicht vorliegen.

Altersteilzeitarbeit besteht fort, wenn im Rahmen eines Blockmodells in der Freistellungsphase für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit der Anspruch auf Krankengeld nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V ruht, soweit und solange eine Arbeitsleistung wegen Vorarbeit nicht geschuldet wird. Während dieser Zeit besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1a SGB IV.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Ziffer 2.1.7.2 und Ziffer 3.4 verwiesen.

### **2.1.6 Beginn einer Altersteilzeitarbeit**

Altersteilzeitarbeit beginnt nach Abschluss der schriftlichen Vereinbarung mit Vorliegen der hierfür maßgeblichen Voraussetzungen (vgl. Ausführungen zu Ziffer 2.1.1 bis 2.1.5). Dies gilt bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit ab Beginn der für die Ansparung (Vorarbeit) von Wertguthaben für eine Freistellung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) schriftlich vereinbarten Arbeitsphase des Blockmodells. Diese Vereinbarung kann nur für die Zukunft abgeschlossen werden. Bereits abgelaufene Arbeitszeiten, in denen tatsächlich keine Altersteilzeitarbeit ausgeübt worden ist, können nicht nachträglich in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden. Eine Rückdatierung von Altersteilzeitverträgen ist rechtlich ausgeschlossen.

Sollte im Einzelfall Altersteilzeitarbeit bereits vor der endgültigen Ratifizierung eines Tarifvertrages im Hinblick auf die zu erwartenden Regelungen vereinbart und aufgenommen worden sein, handelt es sich um Altersteilzeitarbeit. Bei einer Vereinbarung einer Altersteilzeitarbeit über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren gilt dies nur insoweit, als der Tarifvertrag Rückwirkung hat.

### **2.1.7 Beschäftigungsverhältnis während Altersteilzeitarbeit**

#### **2.1.7.1 Beschäftigung und Vorarbeit**

Bei einer kontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit liegt während des Gesamtzeitraumes der Altersteilzeitarbeit ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV vor. Wird die Arbeitsleistung diskontinuierlich verteilt, besteht nur in der Arbeitsphase ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV. Dies gilt auch, wenn bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit auf Grund einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen erwirtschaftete Wertguthaben

im Rahmen eines Blockmodells für die Verkürzung der Arbeitsphase berücksichtigt werden. Diese Wertguthaben sind für einzelne Kalendermonate der Arbeitsphase in voller Höhe als Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Es ist deshalb nicht möglich, die aus einem Langzeitkonto resultierenden Wertguthaben in einzelnen Kalendermonaten nur anteilig für die Arbeitsphase zu berücksichtigen um zusätzlich zum Altersteilzeitarbeitsentgelt aus diesem Wertguthaben Zahlungen an den Arbeitnehmer zwecks Erhöhung seiner Einnahmen vorzunehmen. Hingegen besteht keine Verpflichtung, das gesamte Wertguthaben für die Verkürzung der Arbeitsphase einzusetzen.

Während der Freistellungsphase liegt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt nur unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV vor. Hierfür ist somit erforderlich, dass der Versicherte während der Arbeitsphase - ggf. unter Berücksichtigung von Wertguthaben bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit - entsprechende Wertguthaben durch Vorarbeit angespart hat.

<b>Beispiel (West)</b>	
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Altersteilzeitarbeit im Blockmodell	
Arbeitsphase	01.07.2004 - 30.06.2006
Freistellungsphase	01.07.2006 - 30.06.2008
Wertguthaben aus Flexi-Vereinbarung	36 000 EUR
Lösung:	
Arbeitsphase	01.07.2004 - 30.06.2005 (Vorarbeit: 1 500 EUR Arbeitsentgelt und 1 500 EUR Wertguthabenbildung)
Arbeitsphase (ohne tatsächliche Arbeitsleistung)	01.07.2005 - 30.06.2006 (Wertguthaben aus Flexi-Vereinbarung: 1 500 EUR Arbeitsentgelt und 1 500 EUR Wertguthabenbildung)
Freistellungsphase	01.07.2006 - 30.06.2008

### **2.1.7.2 Fehlende Vorarbeit bei Arbeitsunfähigkeit, Kurzarbeit oder witterungsbedingtem Arbeitsausfall**

Bei Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase wird nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums keine Arbeitsleistung mehr erbracht, durch die für die Freistellungsphase Wertguthaben erzielt werden können. Um eine vorzeitige Beendigung des Versicherungsschutzes in der Freistellungsphase zu verhindern, besteht die Möglichkeit,

- ◆ die vorgesehene Freistellungsphase zu verkürzen, indem die in der Arbeitsphase ausgefallene Zeit nachgearbeitet wird (bei einer Versicherungspflicht auf Grund eines Krankengeldbezugs bzw. eines Antrags für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit Aufstockungsleistungen ist nur die Hälfte nachzuarbeiten), oder
- ◆ dass der Arbeitgeber das Wertguthaben in der Höhe vermehrt, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte; dies muss vor Eintritt der Freistellungsphase erfolgen.

Auf die Beispiele zu Ziffer 5.2 wird verwiesen.

Entsprechendes gilt auch in den Fällen einer Kurzarbeit oder eines witterungsbedingten Arbeitsausfalls.

Die Streckung des Wertguthabens durch eine geringere Entspargung oder die Reduzierung fälligen Arbeitsentgelts in der Arbeitsphase zugunsten der Erhöhung des Wertguthabens für die Freistellungsphase sind hingegen nicht zulässig. Dies ist damit zu begründen, dass bei Altersteilzeitarbeit die Angemessenheit der finanziellen Einkünfte sowie der rentenversicherungsrechtlichen Absicherung - anders als bei den übrigen Flexibilisierungsmodellen - bereits ausdrücklich im Altersteilzeitgesetz geregelt ist. So steht fest, dass das laufende Arbeitsentgelt entsprechend der vorgesehenen Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit in dem dieser Arbeitszeit entsprechenden Umfang fällig wird und auf dieser Basis Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG gezahlt werden und die für die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgebliche zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG zu berechnen ist.

Zum Bestehen von Altersteilzeit in Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit wird auf die Ausführungen zu Ziffer 3.4 verwiesen.



Eine Reduzierung des in der Arbeitsphase oder des in der Freistellungsphase fälligen laufenden Arbeitsentgelts hätte zur Folge, dass sowohl die Höhe des steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrages als auch die Höhe der für die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgeblichen beitragspflichtigen Einnahme in das Belieben der Vertragsparteien (Arbeitgeber / Arbeitnehmer) gestellt würden. Dies ist durch die Regelungen des Altersteilzeitgesetzes jedoch ausgeschlossen.

### 2.1.7.3 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Kommt es während der Altersteilzeitarbeit zur Zubilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung und wird die versicherungspflichtige Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV in reduziertem Umfang weiterhin ausgeübt, besteht ab diesem Zeitpunkt eine neue bisherige Arbeitszeit. Für die sich anschließende Freistellungsphase bestehen folgende Möglichkeiten der Entsparung von Wertguthaben:

- spiegelbildlich (jeweils bemessen an den unterschiedlichen bisherigen Arbeitszeiten in der Arbeitsphase)
- durchschnittlich (bemessen aus den unterschiedlichen bisherigen Arbeitszeiten in der Arbeitsphase)
- nach dem letzten niedrigeren Arbeitsentgelt (das verbleibende Wertguthaben ist im Rahmen eines Störfalls zu verbeitragen).

#### Beispiel

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell	
Arbeitsphase	01.07.2004 - 30.06.2006
Freistellungsphase	01.07.2006 - 30.06.2008

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ab 01.07.2005

Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit

- ▶ in der Zeit vom 01.07.2004 - 30.06.2005: 1 500 EUR
- ▶ in der Zeit vom 01.07.2005 - 30.06.2006: 1 000 EUR

Lösungen:

Entsparing von Wertguthaben in der Freistellungsphase:

(a) spiegelbildlich:

01.07.2006 - 30.06.2007	1 500 EUR
01.07.2007 - 30.06.2008	1 000 EUR

(b) durchschnittlich:

01.07.2006 - 30.06.2008	1 250 EUR
-------------------------	-----------

(c) nach dem letzten Arbeitsentgelt:

01.07.2006 - 30.06.2008	1 000 EUR
-------------------------	-----------

Wertguthaben für den Störfall am 30.06.2008 (12 x 500 EUR)	6 000 EUR
---	-----------

#### 2.1.7.4 Rente wegen voller Erwerbsminderung

Da die Altersteilzeitarbeit Versicherungspflicht im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) begründen muss, liegt keine Altersteilzeitarbeit mehr vor, wenn Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt ist (§ 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III). Die Versicherungsfreiheit nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III tritt mit Beginn der Rente ein. Für die Zeit vom Rentenbeginn bis zum Zugang des Rentenbescheids (mit dem dritten Tag nach Aufgabe zur Post - Bescheiddatum) verbleibt es bei dem Bestehen von Altersteilzeitarbeit. Zum Eintritt eines Störfalls vgl. Ziffer 3.8 und zu den Meldungen vgl. Ziffer 4.3.2.

#### 2.1.7.5 Verzicht auf die tatsächliche Arbeitsleistung während der Arbeitsphase

Verzichtet der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen während einer im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vertraglich vorgesehenen Arbeitsphase - nicht nur vorübergehend - auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, ohne dass vereinbart ist, dass ein bereits angesammeltes Wertguthaben in dieser Freistellungsphase abgebaut wird, und besteht keine Vereinbarung, dass diese Freistellung noch nachgearbeitet und damit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen wird, sind die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Arbeitsentgelt in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung nicht erfüllt. Aus diesem Grunde liegen auch die Voraussetzungen des

Altersteilzeitgesetzes während der Freistellung in der Arbeitsphase dann nicht vor. Sofern der Arbeitgeber jedoch lediglich vorübergehend den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freistellt, besteht das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV fort, wenn der Arbeitnehmer weiterhin dienstbereit bleibt und der Verfügungsmacht des Arbeitgebers untersteht. Mit der Vergütung für die Zeit der vorübergehenden Freistellung in der Arbeitsphase wird auch Wertguthaben für ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 1a SGB IV für die spätere Freistellungsphase angespart.

#### **2.1.7.6 Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit**

Zu einer Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit - ohne dass hierbei ein Störfall eintritt - kann es in den folgenden Fällen kommen:

- ▶ Zubilligung einer Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung,
- ▶ betriebsbedingt notwendige Rückkehr zur Beschäftigung mit bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit in der Arbeits- oder Freistellungsphase; es muss ein sachlicher Grund vorliegen (in Förderfällen empfiehlt sich eine Beratung durch die Agentur für Arbeit),
- ▶ unbezahlter Urlaub während der Arbeitsphase.

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Altersteilzeitarbeit liegt nur vor, wenn ein Arbeitnehmer zum begünstigten Personenkreis des § 2 AtG gehört und sein Arbeitgeber nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a und b AtG den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zahlt. Da für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV der fehlende Anspruch auf Arbeitsentgelt Voraussetzung ist, können auf Grund der fehlenden „Basis-Beiträge“ keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG gezahlt werden. Altersteilzeitarbeit liegt somit während eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV auf Grund eines unbezahlten Urlaubs nicht vor.

Auf Grund des in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehenden Monatsprinzips, nach dem ein angebrochener Monat als voller Monat zu berücksichtigen ist, liegt in jedem Monat ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis vor, in dem dieses Arbeitsverhältnis mindestens an einem Tag bestand. Insoweit liegt keine Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit vor, Wertguthaben für eine spätere Freistellung sind zu bilden. Zu einer Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit kommt es somit erst, wenn z.B. ein unbezahlter Urlaub mindestens einen vollen Kalendermonat (z.B.

1. März bis 31. März) in Anspruch genommen wird; insoweit liegt auch keine Vorarbeit für eine spätere Freistellungsphase vor.

### Beispiel

Altersteilzeitarbeit	01.07.2004 - 30.06.2006
Arbeitsphase	01.07.2004 - 30.06.2005
Freistellungsphase	01.07.2005 - 30.06.2006
unbezahlter Urlaub	a) 02.09.2004 - 30.10.2004 b) 02.09.2004 - 31.10.2004

Lösungen:

- a) In den Monaten September und Oktober 2004 liegt Altersteilzeitarbeit vor.
- b) Im Monat Oktober 2004 liegt keine Altersteilzeitarbeit vor.

Im Übrigen endet das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis sowohl im Beispiel a) als auch im Beispiel b) nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV jeweils mit Ablauf des 1. Oktober 2004; entsprechende Meldungen sind abzugeben.

### 2.1.7.7 Eintritt eines Insolvenzfalles

Der Eintritt eines Insolvenzfalles während der Arbeits- bzw. Freistellungsphase steht dem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, unabhängig von der tatsächlichen Auszahlung des Arbeitsentgelts, nicht entgegen, solange der Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt (auch aus einem Wertguthaben) besteht. Bis zur rechtlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Kündigung nach § 113 InsO) besteht demnach Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung. Mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in der Arbeitsphase (z.B. nach Ablauf der Kündigungsfrist, durch Aufhebungsvertrag) tritt vorbehaltlich der Regelung des § 23b Abs. 3 SGB IV ein Störfall ein, der auch das sozialversicherungsrechtliche Altersteilzeitarbeitsverhältnis beendet.

Fällt das Insolvenzereignis in die Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und wird das Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt, liegt bis zum vertraglichen Ende der Altersteilzeitarbeit eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor (Urteil des BAG vom 05.12.2002 - 2 AZR 571/01 -; Der Betrieb 2003, Seite 1334). Wird aus dem Wertguthaben kein Arbeitsentgelt mehr gezahlt, tritt zu diesem Zeitpunkt ein Störfall ein.

Das sozialversicherungsrechtliche Altersteilzeitarbeitsverhältnis endet auch dann, wenn zwar aus einem insolvenzgesicherten Wertguthaben Arbeitsentgelt und die darauf entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, aber keine Aufstockungsbeträge und/oder zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Dies gilt auch, wenn die Kündigungsfrist einer in der Arbeitsphase ausgesprochenen Kündigung in die Freistellungsphase reicht.

## **2.2 Krankenversicherung**

### **2.2.1 Allgemeines**

Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Die Arbeitnehmer sind jedoch nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (im Kalenderjahr 2004 im gesamten Bundesgebiet 46 350 EUR, für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren, 41 850 EUR) übersteigt. Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und deren Arbeitsentgelt auf Grund der Altersteilzeitarbeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschreitet, unterliegen von dem Tag an, von dem an die Altersteilzeitarbeit beginnt, der Krankenversicherungspflicht. Dies gilt sowohl bei kontinuierlicher als auch bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeitarbeit.

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts werden im Übrigen auch Sonderzuwendungen, die mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind, berücksichtigt. Fällt der Anspruch auf die Sonderzuwendung weg (z. B. mit Beginn der Freistellungsphase), ist vom Zeitpunkt des Wegfalls an eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

### **2.2.2 Versicherungsfreiheit nach Vollendung des 55. Lebensjahres**

Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, ist der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 3a SGB V verwehrt, wenn sie unmittelbar zuvor keinen ausreichenden Bezug zur gesetzlichen Krankenversicherung nachweisen können. Hiernach sind Arbeitnehmer kraft Gesetzes versicherungsfrei, wenn in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht zu keinem Zeitpunkt ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung, Familienversicherung) bestand. Außerdem müssen sie in diesem Fünfjahreszeitraum mindestens die Hälfte dieser Zeit (zwei Jahre und sechs Monate) versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht

befreit oder wegen einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit nach § 5 Abs. 5 SGB V nicht versicherungspflichtig gewesen sein.

### **2.2.3 Versicherungskonkurrenz zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung**

Übt ein landwirtschaftlicher Unternehmer, der auf Grund der Bewirtschaftung eines landwirtschaftlichen Unternehmens der Krankenversicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 KVLG 1989 unterliegt, daneben eine abhängige Dauerbeschäftigung gegen Arbeitsentgelt außerhalb der Landwirtschaft aus, ist für das Entstehen von Krankenversicherungspflicht als Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und damit einer Versicherungskonkurrenz nach § 3 Abs. 1 KVLG 1989 zunächst § 5 Abs. 5 SGB V zu prüfen. Ist die Person nicht hauptberuflich selbständig erwerbstätig, verdrängt die unter Berücksichtigung des Altersteilzeitgesetzes bestehende Versicherungspflicht als Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 KVLG 1989 die Versicherungspflicht als landwirtschaftlicher Unternehmer. Eine Pflichtversicherung als landwirtschaftlicher Unternehmer ist jedoch durchzuführen, wenn die Prüfung nach § 5 Abs. 5 SGB V eine Pflichtversicherung als Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ausschließt.

## **2.3 Pflegeversicherung**

Die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI wird nicht dadurch berührt, dass ein bislang krankenversicherungspflichtiger Arbeitnehmer Altersteilzeitarbeit leistet. Handelt es sich hingegen um einen Arbeitnehmer, der vor Beginn der Altersteilzeitarbeit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert war und nunmehr infolge der Altersteilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig wird, ändert sich die Rechtsgrundlage für die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung, d. h., die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 3 SGB XI wird in eine solche nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI umgewandelt.

Sofern ein (bisher freiwillig krankenversicherter) Arbeitnehmer allerdings nach § 22 SGB XI von der sozialen Pflegeversicherung befreit ist, endet diese Befreiung mit dem Eintritt von Krankenversicherungspflicht; von diesem Zeitpunkt an besteht Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI. Eine Befreiung von der sozialen Pflegeversicherung auf Grund eines „Alt“-Pflegeversicherungsvertrags nach Artikel 42 PflegeVG wird durch den Eintritt von Krankenversicherungspflicht infolge der Altersteilzeitarbeit nicht berührt.

Für Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei, bei einem Unternehmen der privaten Krankenversicherung krankenversichert und damit auch privat pflegeversichert sind und nunmehr im Rahmen der Altersteilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig werden, tritt ebenfalls Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI ein.

## **2.4 Rentenversicherung**

In der Rentenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von altersteilzeitarbeitenden Arbeitnehmern keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der vereinbarten Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Die Ausführungen zum Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV und § 7 Abs. 1a SGB IV unter Ziffer 2.1.6 sind auch in der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen.

## **2.5 Arbeitslosenversicherung**

In der Arbeitslosenversicherung gibt es in Bezug auf die versicherungsrechtliche Beurteilung von altersteilzeitarbeitenden Arbeitnehmern ebenfalls keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Arbeitslosenversicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III. Die Ausführungen zum Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV und § 7 Abs. 1a SGB IV unter Ziffer 2.1.6 sind auch in der Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen.

### **3 Beitragsrecht**

#### **3.1 Laufendes Arbeitsentgelt**

##### **3.1.1 Allgemeines**

Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das für die Altersteilzeitarbeit jeweils fällige Arbeitsentgelt.

Die während einer im Blockmodell in der Arbeitsphase erzielten steuer- und beitragsfreien Schichtzulagen bleiben auch dann beitragsfrei, wenn deren Auszahlung in anteiligem Umfang in die Freistellungsphase verschoben wird. Diese Beträge sind weder bei der Berechnung des gesetzlich vorgesehenen Aufstockungsbetrags (vgl. Ziffer 3.1.2) noch des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrags (vgl. Ziffer 3.1.3) zu berücksichtigen.

Das Altersteilzeitarbeitsentgelt, der Aufstockungsbetrag und die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme für die Rentenversicherung werden bei Arbeitnehmern, die während der Freistellungsphase ihren Wohnsitz dauerhaft ins Ausland verlegt haben, so behandelt, als wäre hierauf deutsches Steuerrecht angewendet worden. Die tatsächliche steuerrechtliche Behandlung von Aufstockungsbeträgen bleibt insoweit unbeachtlich.

##### **3.1.2 Aufstockungsbetrag**

Der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG ist unbeschadet seiner Berücksichtigung im Rahmen des Progressionsvorbehalts (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG) gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und gehört damit nach § 1 ArEV nicht zum Arbeitsentgelt. Dies gilt nach R 18 Abs. 3 Satz 1 LStR auch, soweit der Arbeitgeber - z. B. auf Grund tarifvertraglicher Regelungen - einen höheren als den im Altersteilzeitgesetz als Mindestbetrag vorgesehenen Aufstockungsbetrag zahlt. Nach R 18 Abs. 3 Satz 2 LStR gilt dies aber nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeitarbeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100% des maßgeblichen Arbeitslohns (das ist der Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte) nicht übersteigen. Im Übrigen hängt die Steuerfreiheit und damit die Beitragsfreiheit des Aufstockungsbetrags nicht davon ab, dass in Bezug auf den Aufstockungsbetrag die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 AtG für eine Erstattung durch die Bundesagentur erfüllt sind; mithin stellt der Aufstockungsbetrag auch dann kein Arbeits-



entgelt dar, wenn die Bundesagentur dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 bis 4 AtG nicht erstattet (z. B. weil der Arbeitgeber den frei gemachten Arbeitsplatz nicht wieder besetzt).

Zur Berechnung des Aufstockungsbetrags wird auf die Ausführungen in dem als **Anlage** beigefügten Merkblatt und die Durchführungsanweisung der Bundesagentur zu § 3 AtG verwiesen.

### **3.1.3 Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung**

#### **3.1.3.1 Allgemeines**

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.1.2) erhalten, gilt nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI auch mindestens ein Betrag in Höhe von 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts (vgl. Ausführungen zu Ziffer 2.1.1.2) für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens jedoch bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, als beitragspflichtige Einnahme. Hierbei sind nur Entgeltbestandteile zu berücksichtigen, die laufend gezahlt werden. Das hat zur Folge, dass einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge - anders als bei den Aufstockungsbeträgen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG - generell nicht zu berücksichtigen sind (vgl. Abschnitt 3.2).

Die bisher durch die Einbeziehung von Einmalzahlungen in die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge erzielte rentenversicherungsrechtliche Absicherung kann somit nur noch erlangt werden, wenn entweder durch die arbeitsrechtlich zulässige Zwölftelung das Regelarbeitsentgelt erhöht wird (vgl. Abschnitt 2.1.1.2) oder ein Prozentsatz des Regelarbeitsentgelts zugrunde gelegt wird, der die bisherige zusätzliche beitragspflichtige Einnahme für die Einmalzahlung mit erfasst (z.B. Berechnungsgrundlage in Höhe von 87 v.H. des Regelarbeitsentgelts).

<b>Beispiel 1 (West)</b>	
Regelarbeitsentgelt	1 500 EUR
90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze	4 635 EUR
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	3 135 EUR
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	1 200 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	1 200 EUR

### **Beispiel 2 (West)**

Regelarbeitsentgelt	2 750 EUR	
90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze		4 635 EUR
Differenz zum Regularbeitsentgelt		1 885 EUR
80 v.H. des Regularbeitsentgelts		2 200 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme		1 885 EUR

Bei einer Altersteilzeitarbeit mit diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) sind die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung ab Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses abzuführen. Während der Arbeitsphase erhält der Arbeitnehmer - trotz Beibehaltung seiner bisherigen Arbeitszeit - grundsätzlich lediglich das Arbeitsentgelt entsprechend der Hälfte seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie aus dem Regularbeitsentgelt - sowie ggf. auch weitere Entgeltbestandteile (z.B. Einmalzahlungen) - einen steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag. Die andere Hälfte des erwirtschafteten Arbeitsentgelts wird als Wertguthaben zurückgestellt, soweit es aus der Vorarbeit für die Freistellungsphase zu berücksichtigen ist.

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI ist unabhängig davon anzusetzen, ob hinsichtlich des Aufstockungsbetrags die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 AtG für eine Erstattung durch die Bundesagentur erfüllt sind. Im Übrigen ist der sich aus der Verbeitragung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme ergebende geldwerte Vorteil - ebenso wie der Aufstockungsbetrag - nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und damit nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Dies gilt nach R 18 Abs. 3 Satz 1 LStR auch, soweit der Arbeitgeber - z. B. auf Grund tarifvertraglicher Regelungen - Rentenversicherungsbeiträge aus einer höheren beitragspflichtigen Einnahme als 80 v.H. des Regularbeitsentgelts zahlt oder diese zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge auch über den Förderrahmen von fünf bzw. sechs Jahren für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren erbringt (vgl. BMF-Schreiben vom 10. Juni 1998 - IV B6-S 2333-6/98 -; Der Betrieb 1998, Seite 1306, 1307).

Für die Verbeitragung ist neben dem laufenden Arbeitsentgelt die für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgebliche beitragspflichtige Einnahme nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI (mindestens 80 v.H. des Regularbeitsentgelts) vor evtl. tatsächlich zusätzlich gezahltem Arbeitsentgelt (z.B. Sonderzahlungen) zu berücksichtigen.

Die auf die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme entfallenden Rentenversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI allein zu tragen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine höhere als die in § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI vorgesehene beitragspflichtige Einnahme der Beitragsberechnung zugrunde legt.

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme wird für die Umlageberechnung (§ 14 LFZG) nicht herangezogen.

### 3.1.3.2 Mehrarbeit

Wird während der Altersteilzeitarbeit vom Arbeitnehmer Mehrarbeit geleistet (zur Auswirkung von Mehrarbeit auf das Fortbestehen von Altersteilzeitarbeit vgl. Ziffer 2.1.3), müssen vor Verbeitragung der hierfür zu beanspruchenden Vergütung - anders als bisher - vorrangig die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 163 Abs. 5 SGB VI ermittelt werden.

<b>Beispiel</b>	
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
80 v.H. des Regularbeitsentgelts	1 200 EUR
Mehrarbeitsvergütung	500 EUR
Beitragspflichtige Einnahmen	
KV/PV/ALV (1 500 EUR + 500 EUR)	2 000 EUR
RV (1 500 EUR + 1 200 EUR + 500 EUR)	3 200 EUR

### 3.1.3.3 Sachbezug / ZVK-Umlage

Als laufendes Arbeitsentgelt, das den Arbeitnehmern auch während der Altersteilzeitarbeit weiter gewährt wird, kommen auch Sachbezüge (z.B. Pkw, Telefonnutzung, Werkswohnung) und die ZVK-Umlage in Betracht.

Für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme für die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sind diese Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des Altersteilzeitarbeitsentgelts erhöhend zu berücksichtigen.

Da der Sachbezug auch während der Altersteilzeitarbeit in voller Höhe anfällt, ist das der Beitragsberechnung bei Altersteilzeit zu Grunde zu legende rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt in der Regel höher als außerhalb von Altersteilzeit.

<b>Beispiel (Sachbezug)</b>			
Vollzeitarbeitsentgelt			3 000 EUR
<b>Altersteilzeitarbeit:</b>	Arbeitsentgelt	1 500 EUR	
	Firmen-Pkw (1% Steuer / Beitrag)	<u>500 EUR</u>	<u>500 EUR</u>
Regelarbeitsentgelt/Vollzeitarbeitsentgelt		2 000 EUR	3 500 EUR
<b>Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme:</b>	80 v.H. des Regelarbeitsentgelts i.H. von 2 000 EUR	<u>1 600 EUR</u>	
insgesamt:			3 600 EUR

Sobald der Sachbezug entfällt (z.B. während der Freistellungsphase in einem Blockmodell), ist der maßgebende Wert beim Regelarbeitsentgelt nicht mehr zu berücksichtigen. Im o.a. Beispiel würde die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme dann 1 200 EUR (80 v.H. von 1 500 EUR) betragen.

<b>Beispiel 1 (ZVK-Umlage)</b>		
<b>1. Ermittlung des bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts</b>		
Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		3 000,00 EUR
Arbeitgeberumlage (6,45 v.H. von 3 000,00 EUR)	193,50 EUR	
Pauschalsteuerpflichtig	92,03 EUR	
Hinzurechnungsbetrag (92,03 EUR : 6,45 X 100 = 1 426,82 EUR X 2,5% ./.. 13,30 EUR Freibetrag)		22,37 EUR
SV-pflichtige Umlage (193,50 EUR ./.. 92,03 EUR)		<u>101,47 EUR</u>
		3 123,84 EUR

**2. Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Altersteilzeitarbeit, die bis zum 31.12.2002 vereinbart wurde**

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		1 500,00 EUR
Arbeitgeberumlage (6,45 v.H. von 1 500,00 EUR)	96,75 EUR	
Pauschalsteuerpflichtig	92,03 EUR	
Hinzurechnungsbetrag (92,03 EUR : 6,45 X 100 = 1 426,82 EUR X 2,5% ./.. 13,30 EUR Freibetrag)		22,37 EUR
SV-pflichtige Umlage (96,75 EUR ./.. 92,03 EUR)		<u>4,72 EUR</u>
		1 527,09 EUR

**3. Ermittlung des Unterschiedsbetrages**

Bisheriges Arbeitsentgelt		3 123,84 EUR
90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts		2 811,46 EUR
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit einschließlich Hinzurechnungsbetrag und SV-pflichtige Umlage		<u>- 1 527,09 EUR</u>
		1 284,37 EUR

**Beispiel 2 (ZVK-Umlage)**

**1. Ermittlung des bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts**

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt		3 000,00 EUR
Arbeitgeberumlage (6,45 v.H. von 3 000,00 EUR)	193,50 EUR	
Pauschalsteuerpflichtig	92,03 EUR	
Hinzurechnungsbetrag (92,03 EUR : 6,45 X 100 = 1 426, 28 EUR X 2,5% ./.. 13,30 EUR Freibetrag)		22,37 EUR
SV-pflichtige Umlage (193,50 EUR ./.. 92,03 EUR)		<u>101,47 EUR</u>
		3 123,84 EUR

**2. Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Altersteilzeitarbeit, die ab 01.01.2003 vereinbart wurde**

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt 1 500,00 EUR

Nach § 15 Abs. 2 Satz 2 ATV sind als tatsächliches zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt das 1,8-fache der nach § 4 TV-ATZ zustehenden Altersteilzeitbezüge zugrunde zu legen (1 500,00 EUR X 1,8 = 2 700,00 EUR)

Arbeitgeberumlage  
(6,45 v.H. von 2 700,00 EUR) 174,15 EUR  
Pauschalsteuerpflichtig 92,03 EUR

Hinzurechnungsbetrag  
(92,03 EUR : 6,45 X 100 = 1 426,82 EUR  
X 2,5% ./.. 13,30 EUR Freibetrag) 22,37 EUR

SV-pflichtige Umlage  
(174,15 EUR ./.. 92,03 EUR) 82,12 EUR  
1 604,49 EUR

**3. Ermittlung des Unterschiedsbetrages**

Bisheriges Arbeitsentgelt (siehe 1.) 3 123,84 EUR

90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts 2 811,46 EUR

Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit  
einschließlich Hinzurechnungsbetrag  
und SV-pflichtige Umlage - 1 604,49 EUR  
1 206,97 EUR

**Beispiel 3 (ZVK-Umlage)**

**1. Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Altersteilzeitarbeit, die ab 01.07.2004 vereinbart wird**

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt 1 500,00 EUR  
Regelarbeitsentgelt (siehe Beispiel 2 Nr. 2) 1 604,49 EUR

**2. Ermittlung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme**

90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze 4 635,00 EUR  
Differenz zum Regularbeitsentgelt  
(4 635 EUR - 1 604,49 EUR) 3 030,51 EUR  
80 v.H. des Regularbeitsentgelts (1 604,49 EUR) 1 283,59 EUR  
Beitragspflichtige Einnahme für zusätzlichen RV-Beitrag 1 283,59 EUR

### 3.1.3.4 Entgeltumwandlung

Künftige Entgeltansprüche können in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung). Während die bis zum 31. Dezember 2008 für eine Entgeltumwandlung in eine Direktzusage/Unterstützungskassenversorgung sowie in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds verwendeten Entgeltbestandteile bis zu einem Betrag in Höhe von 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2004: 2 472 EUR; mtl. 206 EUR) kein Arbeitsentgelt sind (§ 115 SGB IV, § 2 Abs. 2 Nr. 5, 6 ArEV), gilt dies für Beiträge zu einer Direktversicherung bzw. weitere, über den steuerfreien Betrag hinausgehende Zuwendungen an eine Pensionskasse nur, soweit sie nach § 40b EStG pauschal versteuert und zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV).

Bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Direktzusage, Unterstützungskassenversorgung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds vermindert sich somit auch in einer Altersteilzeitarbeit bis zum 31. Dezember 2008 das beitragspflichtige Arbeitsentgelt unter den Voraussetzungen des § 115 SGB IV und des § 2 Abs. 2 Nr. 5, 6 ArEV. Für eine Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ist ausschließlich von den verminderten Arbeitsentgelten auszugehen. Dies hat unmittelbar Auswirkungen auf die kontinuierliche Altersteilzeitarbeit sowie auf die Arbeitsphase in einem Blockmodell.

In der Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell hat der Versicherte grundsätzlich ebenfalls einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Im Übrigen besteht ggf. die vertragliche Verpflichtung, aus einer bereits bestehenden Entgeltumwandlung die jeweiligen Zahlungen zugunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf Versorgungsleistungen auch in der Freistellungsphase zu erbringen.

Eine Entgeltumwandlung löst dann keinen Störfall aus, wenn der Arbeitgeber während der Arbeitsphase die Hälfte des Vollzeitarbeitsentgelts (vor der Entgeltumwandlung) ins Wertguthaben einstellt und festgelegt wird, dass auch während der Freistellungsphase aus diesem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt. Das Arbeitsentgelt nach der Entgeltumwandlung ist dann als Regelarbeitsentgelt der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zugrunde zu legen. Obwohl eine beitragsfreie Verwendung von Wertguthaben für eine Entgeltumwandlung nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt wird (vgl. § 23b SGB IV), kann nur auf diesem Wege dem Anspruch auf Entgeltumwandlung unabhängig davon, ob eine kontinuierliche oder eine diskontinuierliche Arbeitsteilzeitarbeit aufgenommen wird, Rechnung getragen werden. Die beitragsrechtlichen Auswirkungen der Entgeltum-

wandlung in der Freistellungsphase entsprechen somit denjenigen in der Arbeitsphase eines Blockmodells.

<b>Beispiel (West)</b>	
Altersteilzeitarbeit im Blockmodell (Arbeitsphase)	
Vollzeitarbeitsentgelt	3 000 EUR
Wertguthaben	1 500 EUR
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Entgeltbestandteil für Direktzusage	200 EUR
SV-Brutto nach Entgeltumwandlung (= Regelarbeitsentgelt)	<u>1 300 EUR</u>
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 % von 1 300 EUR)	1 040 EUR

Hingegen löst eine Entgeltumwandlung einen Störfall aus, wenn angespartes Wertguthaben ohne entsprechende Festlegung in der Arbeitsphase monatlich oder unter Berücksichtigung der so genannten Vervielfältigungsregelung für eine kapitalgedeckte zusätzliche Altersvorsorge eingesetzt wird.

Beiträge zu einer Direktversicherung bzw. Pensionskasse, die aus einer anteiligen Sonderzuwendung finanziert werden, vermindern unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV bis zum 31. Dezember 2008 insoweit die Höhe der Sonderzuwendung. Da dem für die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge maßgeblichen Regelarbeitsentgelt Einmalzahlungen nicht zuzurechnen sind, hat die unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV erfolgte Entgeltumwandlung insoweit keine Auswirkungen auf die ab 1. Juli 2004 beginnende Altersteilzeit.

Gleichwohl sind aus in der Arbeitsphase erwirtschafteten Einmalzahlungen Wertguthaben für in der Freistellungsphase vorgesehene Einmalzahlungen zu bilden.

Ab 1. Januar 2009 tritt Beitragsfreiheit bei einer Entgeltumwandlung nicht mehr ein.



### **3.2 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt**

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt kann für Altersteilzeitarbeit, die ab 1. Juli 2004 beginnt, zwar noch bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG berücksichtigt werden (vgl. Ziffer 3.1.2) ist jedoch für die Ermittlung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme nach § 163 Abs. 5 SGB VI (vgl. Ziffer 3.1.3) nicht mehr zu berücksichtigen.

Bei Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 findet § 163 Abs. 5 SGB VI in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung weiterhin Anwendung (§ 279g SGB VI). Hierfür wird auf die Ausführungen unter Ziffer 3.2 und Ziffer 3.3 des gemeinsamen Rundschreibens vom 6. September 2001 verwiesen.

### **3.3 Beitragssatz und Beitragstragung**

In der Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gelten die für die jeweiligen Sozialversicherungszweige maßgeblichen Beitragssätze. Liegt der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers in Sachsen, beläuft sich der Beitragsanteil zur Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer auf 1,35 v.H. und für den Arbeitgeber auf 0,35 v.H. des Arbeitsentgelts. In der Krankenversicherung gilt - auch in einer Freistellungsphase - der allgemeine Beitragssatz.

Die auf das Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit entfallenden Beiträge sind vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. Eine reduzierte Beitragstragung durch den Arbeitnehmer auf Grund der Regelungen zur Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV) erfolgt nicht. Diese Regelungen finden bei Altersteilzeitarbeit keine Anwendung.

Für die knappschaftliche Rentenversicherung gilt die für diesen Versicherungszweig maßgebende besondere Beitragslastverteilung.

### **3.4 Bezug von Entgeltersatzleistungen**

#### **3.4.1 Allgemeines**

Solange für einen Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit oder der Ausführung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht und demzufolge ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV vorliegt, hat der Arbeitgeber neben dem nach § 3 EFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelt den

Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG sowie zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nach § 163 Abs. 5 SGB VI (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.1.3) zu zahlen. Nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer die entsprechende Entgeltersatzleistung (Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld) oder ein Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen. Berechnungsbasis für die Entgeltersatzleistung ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. vor Beginn der medizinischen Rehabilitation erzielt hat. Die bis zum Ablauf der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen (Aufstockungsbeträge, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) werden nach § 10 Abs. 2 Satz 1 AtG für die Dauer des Bezugs der Entgeltersatzleistung, der ausschließlich die Altersteilzeitarbeit zu Grunde liegt, von der Bundesagentur erbracht, wenn die Bundesagentur dem Arbeitgeber diese Leistungen nach § 4 AtG erstattet; Entsprechendes gilt für den Bezug von Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen. Da die Erstattung in einem Blockmodell erst nach dem Ende der Arbeitsphase erfolgt, werden die Aufstockungsbeträge sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge auch erst ab diesem Zeitpunkt gezahlt. Anstelle der Bundesagentur können diese Leistungen auch bereits nach Ablauf der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erbracht werden (§ 10 Abs. 2 Satz 2 AtG). Sie werden ihm dann bei Vorliegen aller Voraussetzungen für die Förderleistungen von der Bundesagentur auf Antrag erstattet (§ 12 Abs. 2 Satz 4 AtG). Im Übrigen (z.B. bei fehlender Wiederbesetzung) kann der Arbeitgeber - ohne hierzu verpflichtet zu sein - diese Leistungen zu seinen eigenen Lasten weiterhin erbringen, damit auch in diesen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts vorliegt.

### **3.4.2 Basispflichtversicherung**

Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.1.3) können nach § 163 Abs. 5 Satz 2 SGB VI allerdings nur dann rechtmäßig gezahlt werden, wenn und soweit entweder für die Zeit des Bezugs der o.a. Entgeltersatzleistungen kraft Gesetzes (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI) oder für die Zeit des Krankentagegeldbezugs während einer Arbeitsunfähigkeit/medizinischen Rehabilitation auf Antrag (§ 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI) Rentenversicherungspflicht besteht.

Die Antragspflichtversicherung beginnt mit Beginn der Arbeitsunfähigkeit/medizinischen Rehabilitation, wenn der Antrag vom Versicherten innerhalb von drei Monaten danach beim Rentenversicherungsträger gestellt wird, andernfalls mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags folgt, frühestens mit Ende der Versicherungspflicht auf Grund der vorherigen Beschäftigung

(§ 4 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VI). Die Fortdauer einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt für längstens einen Monat nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV ist hierbei nicht zu beachten.

Der Antragspflichtversicherung ist als beitragspflichtige Einnahme 80 v.H. des zuletzt für einen vollen Kalendermonat versicherten tatsächlichen Arbeitsentgelts aus der Altersteilzeitarbeit zu Grunde zu legen (§ 166 Abs. 1 Nr. 5 SGB VI). Die Beiträge sind vom Versicherten selbst zu tragen (§ 170 Abs. 1 Nr. 5 SGB VI).

### **3.4.3 Entgeltersatzleistungsbezug bei Beginn der Altersteilzeitarbeit**

Wird zu Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit eine Entgeltersatzleistung (z.B. Krankengeld) bezogen, die noch aus dem bisherigen (vollen) Arbeitsentgelt (Regellohn) berechnet ist, kann Altersteilzeitarbeit grundsätzlich nicht beginnen. Der Beginn der Altersteilzeitarbeit sollte in diesen Fällen auf die (Wieder-)Aufnahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung vertraglich verlegt werden.

Der Bezug von Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen bereits bei Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit steht der Aufnahme der Altersteilzeitarbeit hingegen nicht entgegen. Es gelten die Ausführungen zu Ziffern 3.4.1 und 3.4.2.

### **3.4.4 Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase**

Tritt in der Arbeitsphase einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell Arbeitsunfähigkeit ein, besteht für diese Zeit nach der Entgeltfortzahlung Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts, wenn hierfür - neben der Basispflichtversicherung (Ziffer 3.4.2) - Aufstockungsbeträge und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. Zahlt ein Arbeitgeber für nicht förderungsfähige Altersteilzeitverhältnisse ausschließlich Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG, handelt es sich ebenfalls um eine Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts, so dass für die gezahlten Aufstockungsbeträge Beitragsfreiheit vorliegt. Für den Zugang zur Altersrente nach Altersteilzeitarbeit nach § 237 SGB VI (vgl. Ausführungen zu Ziffer 5) sind diese Zeiten allerdings nicht berücksichtigungsfähig.

Zur Wertguthabenbildung für die Freistellungsphase wird auf die Ausführungen zu Ziffer 2.1.7.2 verwiesen. Besteht zu Beginn der vereinbarten Freistellungsphase die Arbeitsunfähigkeit noch fort und reicht das in der Arbeitsphase erzielte Wertguthaben zur Finanzierung der gesamten Freistellungsphase nicht aus, wird von den Krankenkassen zunächst für die weitere

Dauer der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld gezahlt. Das Ruhen des Krankengeldanspruchs nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V beginnt erst mit dem Zeitpunkt, von dem an das Wertguthaben ausreichend hoch ist, das vereinbarte Arbeitsentgelt bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase zahlen zu können. Sollte die Arbeitsunfähigkeit während der eigentlichen Freistellungsphase vor dem Beginn des ermittelten Ruhenszeitraums enden, so kann das fehlende Wertguthaben nur durch Nacharbeit ausgeglichen werden. Eine Vermehrung von Wertguthaben wäre spätestens zum Ende der vereinbarten Arbeitsphase zulässig gewesen.

### **3.4.5 Arbeitsunfähigkeit in der Freistellungsphase**

Tritt ausschließlich in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell Arbeitsunfähigkeit ein, ruht der Anspruch auf Krankengeld, während der gesamten Freistellungsphase (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Versicherungspflicht auf Grund einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1a SGB IV besteht auch während dieser Zeit.

### **3.5 Kurzarbeitergeld/Winteraushallgeld**

Die Regelung des § 163 Abs. 5 SGB VI über die Zugrundelegung einer zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme in der Rentenversicherung im Falle von Altersteilzeitarbeit wird nicht dadurch berührt, dass die Arbeit infolge Kurzarbeit oder schlechten Wetters ganz oder teilweise ausfällt. In diesen Fällen gilt nach ausdrücklicher Bestimmung in § 10 Abs. 4 AtG das Entgelt für die vereinbarte Arbeitszeit als Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

Anders als bei einem Bezug von Entgeltersatzleistungen oder Krankentagegeld in § 10 Abs. 2 AtG (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.4) sieht § 10 Abs. 4 AtG allerdings nicht vor, dass die Bundesagentur an Stelle des Arbeitgebers die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG übernimmt.

#### **Beispiel (West):**

Ein Arbeitnehmer leistet Altersteilzeitarbeit und erhält hierfür ein Regelarbeitsentgelt von monatlich 1 400 EUR. Infolge Kurzarbeit fällt die Hälfte der Altersteilzeitarbeit aus, sodass sich sein Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit auf 700 EUR reduziert. Der Unterschiedsbetrag zwischen Sollentgelt und Istentgelt beträgt ebenfalls 700 EUR.

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	KV/PV	RV	ArbIV
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	700 EUR	700 EUR	700 EUR
fiktives Arbeitsentgelt nach § 232a Abs. 2 SGB V und § 163 Abs. 6 SGB VI (80 % von 700 EUR =)	560 EUR	560 EUR	-
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme			
80 v.H. vom Regelarbeitsentgelt (1 400 EUR)	-	1 120 EUR	-
	1 260 EUR	2 380 EUR	700 EUR

### 3.6 Abfindungen

Abfindungen aus Anlass der Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (z.B. zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente) sind als Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 21. Februar 1990 - 12 RK 20/88 -; USK 9010, anzusehen und gehören damit nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

### 3.7 Fälligkeit der Beiträge

Nach § 23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV werden die nach dem Arbeitsentgelt bemessenen Beiträge spätestens am Fünfzehnten des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Abweichend hiervon sind die Beiträge nach § 23 Abs. 1 Satz 3 SGB IV spätestens am Fünfundzwanzigsten des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt, wenn das Arbeitsentgelt bis zum Fünfzehnten dieses Monats fällig ist; fällt der Fünfundzwanzigste eines Monats nicht auf einen Arbeitstag, werden die Beiträge am letzten banküblichen Arbeitstag davor fällig. Nach § 23b Abs. 1 Satz 1 SGB IV ist bei Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a SGB IV für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 SGB IV maßgebend. Dies bedeutet, dass die Beiträge jeweils spätestens am Fünfundzwanzigsten des laufenden Monats bzw. am Fünfzehnten des Monats, der dem Monat folgt, für den das Arbeitsentgelt gezahlt wird, fällig werden.

Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die der Arbeitgeber an Stelle der Bundesagentur zahlt (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.4.1), werden grundsätzlich ebenfalls in Anwendung des § 23 Abs. 1 Satz 2 und 3 SGB IV fällig. Sie sind in den Beitragsnachweis des Monats aufzunehmen, für den sie gezahlt werden.

In den Fällen, in denen bei einem Blockmodell eine ursprünglich vorgesehene Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes nicht erfolgen kann und der Arbeitgeber die Zahlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach der Entgeltfortzahlung zunächst der Bundesagentur überlassen hat, nunmehr jedoch - ohne hierzu verpflichtet zu sein - diese Zahlung übernimmt, sind diese Beiträge von ihm unverzüglich nachzuzahlen, sobald ihm bekannt wird, dass es zu der vorgesehenen Wiederbesetzung nicht kommt; spätestens sind sie zu Beginn der Freistellungsphase fällig. Ggf. ist der Beitragsnachweis bei Zuordnung zu bereits abgelaufenen Kalenderjahren zu korrigieren. Die Zahlung der steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG während einer Arbeitsphase durch den Arbeitgeber begründet in diesen Fällen keine zeitgleiche Fälligkeit zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge, wenn der Arbeitnehmer im Hinblick auf die ursprünglich vorgesehene Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes seinen diesbezüglichen Anspruch gegen die Bundesagentur an den Arbeitgeber abtritt.

### **3.8 Beitragsverfahren für Störfälle**

#### **3.8.1 Gesetzliche Grundlage**

Für den Fall, dass es bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell zu einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitvereinbarung (sog. Störfall wie z. B. Tod, Auflösung des Arbeitsverhältnisses o. ä.) kommt, sieht § 10 Abs. 5 AtG für den Bereich der Rentenversicherung einerseits sowie für die Bereiche der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung andererseits eine unterschiedliche beitragsrechtliche Behandlung des Wertguthabens vor. Da in der Phase der Arbeitsleistung auf Grund der Beitragszahlung aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG) bereits Rentenversicherungsbeiträge von etwa 90 v.H. (auf Grund vertraglicher Vereinbarung eventuell auch höher) des Vollzeitarbeitersentgelts bzw. der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gezahlt worden sind, gilt nach § 10 Abs. 5 Satz 1 erster Halbsatz AtG im Störfall nur noch die Differenz zwischen dem Betrag, den der Arbeitgeber der Beitragsberechnung zugrunde gelegt hat (Regelarbeitsentgelt und zusätzliche beitragspflichtige Einnahmen) und dem Doppelten des Regularbeitsentgelts bis zum Störfall, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als beitragspflichtige Einnahme

aus dem Wertguthaben. Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt hingegen nach § 10 Abs. 5 Satz 1 zweiter Halbsatz AtG § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV. Bei dem im Störfall beitragspflichtigen Wertguthaben handelt es sich weder um laufendes noch um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, weil hier andere Kriterien zur Feststellung des beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens gelten.

Beitragspflichtige Einnahmen aus Wertguthaben fallen bei einem Störfall allerdings nicht an, wenn bereits bei Abschluss der Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell eine Vereinbarung über die Verwendung von Wertguthaben für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung unter den Voraussetzungen des § 23b Abs. 3a SGB IV vorgesehen war. Auf die diesbezüglichen Ausführungen im gemeinsamen Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003 (Ziffer 4.5) wird verwiesen.

Die steuer- und beitragsfrei gezahlten Aufstockungsbeträge können - anders als dies zum Teil auf arbeitsrechtlicher und tarifvertraglicher Ebene für die an den Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen in diesen Fällen vorgesehenen Zahlungen möglich ist (vgl. z.B. § 9 Abs. 3 TV ATZ für den öffentlichen Dienst) - bei der Ermittlung des beitragspflichtigen Wertguthabens nicht mindernd in Ansatz gebracht werden.

## **3.8.2 Beitragsverfahren**

### **3.8.2.1 Berechnungsgrundlagen**

Für den bereits abgelaufenen Zeitraum der Altersteilzeitbeschäftigung bleibt es bei der bisherigen beitragsrechtlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus der Altersteilzeitarbeit sowie des Aufstockungsbetrages und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Das gilt selbst dann, wenn die vereinbarte Altersteilzeitarbeit im Blockmodell noch während der Arbeitsphase endet, ohne dass es zu einer Freistellung von der Arbeitsleistung und damit im Durchschnitt gesehen zu einer Reduzierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gekommen ist und arbeitsrechtlich eine Minderung des Wertguthabens vorgenommen wird.

Eine Rückrechnung ist nicht zulässig. Das Wertguthaben ist grundsätzlich auch nicht als Einmalzahlung (§ 23a SGB IV) zu behandeln.

Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine laufende Freistellung von der Arbeit verwendet wird (Störfall), sieht § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und § 10 Abs. 5 AtG für die Rentenversicherung für Störfälle ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vor.

Für die **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** gilt in einem Störfall als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Wertguthaben, höchstens jedoch die bis zu der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens festgestellte SV-Luft (sog. Summenfelder-Modell).

Die sich aus dem Summenfelder-Modell ergebenden Beitragsbemessungsgrundlagen sind bereits während der Arbeitsphase einer diskontinuierlichen Altersteilzeitarbeit (z.B. im Blockmodell) in der Entgeltabrechnung (Entgeltkonto) mindestens kalenderjährlich darzustellen. Dies sind die (Gesamt-) Differenzen zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges (SV-Luft) für die Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens. Für die Freistellungsphase ist keine weitere SV-Luft zu bilden. Die SV-Luft ist zu reduzieren, soweit sie den Betrag des (Rest-) Wertguthabens nicht unterschreitet. Es besteht auch die Möglichkeit das Wertguthaben zum 31. Dezember eines jeden Jahres oder zum Tag vor Beginn der Freistellungsphase zu bewerten (abgegrenzte SV-Luft; so genanntes Alternativ-/Optionsmodell) oder das beitragspflichtige Wertguthaben - also den bereits zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung beitragspflichtigen Teil des Arbeitsentgelts - monatlich festzustellen (§ 23b Abs. 2 Satz 1 SGB IV).

In der **Rentenversicherung** ist für eine im Blockmodell ausgeübte Altersteilzeitarbeit für die Dauer der Altersteilzeitarbeit bis zum Eintritt des Störfalls die Differenz zwischen dem Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (dem Arbeitsentgelt, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden) und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts als SV-Luft auszuweisen. Die Feststellung erfolgt - anders als in den übrigen Sozialversicherungszweigen - für die Zeit vom Beginn der Altersteilzeitarbeit bis zum Eintritt des Störfalls und berücksichtigt auch die Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung (vgl. Beispiel 1). Das so genannte Alternativ-/Optionsmodell kann in der Altersteilzeitarbeit für die Rentenversicherung nicht angewendet werden. Einmalzahlungen mindern, soweit sie zur Beitragsberechnung herangezogen werden, die SV-Luft des Jahres, dem sie beitragsrechtlich zugeordnet werden (vgl. Beispiel 2). Dies gilt sowohl für Einmalzahlungen, die in der Arbeitsphase gezahlt werden, als auch für Einmalzahlungen, die in der Freistellungsphase gezahlt werden. Sollte der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung höher sein, als die für dieses Kalenderjahr (ggf. für das Kalenderjahr der Zu-



ordnung der Einmalzahlung) zu bildende SV-Luft, ist die SV-Luft für dieses Kalenderjahr auf 0 zu reduzieren.

Wertguthaben, die auf Grund einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV bereits vor der Altersteilzeitarbeit erzielt wurden, können für die Altersteilzeitarbeit zur Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden (vgl. Ziffer 2.1.7.1). Mit dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit wird die bisher festgestellte SV-Luft in allen Versicherungszweigen übernommen und fortgeführt (vgl. Beispiel 3).

Die Berechnung der Beiträge aus laufendem sowie einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV) geht jeweils der Beitragsberechnung nach § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV und § 10 Abs. 5 AtG vor. Tritt in einem Abrechnungszeitraum, in dem eine Einmalzahlung gezahlt wird, ein Störfall ein, erfolgt zuerst die Berechnung der Beiträge aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (laufendes und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt). Anschließend sind der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens sowie die darauf entfallenden Beiträge zu ermitteln.

### **Beispiel 1**

Der Arbeitgeber stellt jährlich die SV-Luft für den einzelnen Versicherungszweig fest. Die Bewertung des Wertguthabens erfolgt anlässlich eines Störfalls am 31.12.2005.

Beginn der Altersteilzeitarbeit (Bildung des Wertguthabens)	01.07.2004
Arbeitsphase	01.07.2004 - 30.06.2005
Freistellungsphase	01.07.2005 - 30.06.2006

### **2004**

Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 % des Regularbeitsentgelts)	1 200 EUR
Wertguthaben am 31.12.2004	9 000 EUR

### **Feststellung der SV-Luft**

Berechnung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die Zeit vom 01.07.2004 bis 31.12.2004

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	20 925 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 07/2004 bis 12/2004</u>	<u>9 000 EUR</u>
SV-Luft	11 925 EUR
BBG Arbeitslosenversicherung	30 900 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 07/2004 bis 12/2004</u>	<u>9 000 EUR</u>
SV-Luft	21 900 EUR

Rentenversicherung  
Differenz zwischen doppeltem Regelarbeitsentgelt (= 3 000 EUR) und dem Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (= 2 700 EUR) für die Monate 07/2004 bis 12/2004 (300 EUR x 6 Monate) 1 800 EUR

**Die Feststellungen für das Jahr 2004 sind wie folgt darzustellen:**

Gesamtwertguthaben (in den Lohnunterlagen) 9 000 EUR

SV-Luft in der Entgeltabrechnung:

Krankenversicherung	11 925 EUR
Rentenversicherung	1 800 EUR
Arbeitslosenversicherung	21 900 EUR
Pflegeversicherung	11 925 EUR

**2005**

(Für 2005 werden die Rechengrößen des Jahres 2004 berücksichtigt.)

Regelarbeitsarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 % des Regelarbeitsentgelts)	1 200 EUR

Wertguthaben am 31.12.2005 9 000 EUR  
(9 000 EUR + 9 000 EUR abzgl. 9 000 EUR)

**Feststellung der SV-Luft**

Berechnung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung für die Zeit vom 01.01.2005 bis 30.06.2005 (Ende der Arbeitsphase)

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	20 925 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2005 bis 06/2005</u>	<u>9 000 EUR</u>
SV-Luft	11 925 EUR

BBG Arbeitslosenversicherung	30 900 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2005 bis 06/2005</u>	<u>9 000 EUR</u>
SV-Luft	21 900 EUR

Rentenversicherung  
Differenz zwischen doppeltem Regelarbeitsentgelt (= 3 000 EUR) und dem Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (= 2 700 EUR) für die Monate 01/2005 bis 12/2005 (bis Störfall) 300 EUR x 12 Monate 3 600 EUR

**Die Feststellungen für das Jahr 2005 sind wie folgt darzustellen:**

Gesamtwertguthaben (in den Lohnunterlagen) (Übertrag: 01.07.2004 bis 31.12.2004 = 9 000 EUR Aufbau: 01.01.2005 bis 30.06.2005 = 9 000 EUR Abbau: 01.07.2005 bis 31.12.2005 = 9 000 EUR)	9 000 EUR
SV-Luft in der Entgeltabrechnung:	
Krankenversicherung (11 925 EUR + 11 925 EUR abzgl. 9 000 EUR)	14 850 EUR
Rentenversicherung (1 800 EUR + 3 600 EUR)	5 400 EUR
Arbeitslosenversicherung (21 900 EUR + 21 900 EUR abzgl. 9 000 EUR)	34 800 EUR
Pflegeversicherung (11 925 EUR + 11 925 EUR abzgl. 9 000 EUR)	14 850 EUR

**Feststellung des beitragspflichtigen Wertguthabens zum Störfall am 31.12.2005**

SV-Luft Krankenversicherung / Pflegeversicherung	14 850 EUR
<u>Wertguthaben</u>	<u>9 000 EUR</u>
beitragspflichtiges Wertguthaben	9 000 EUR
SV-Luft Arbeitslosenversicherung	34 800 EUR
<u>Wertguthaben</u>	<u>9 000 EUR</u>
beitragspflichtiges Wertguthaben	9 000 EUR
SV- Luft Rentenversicherung	5 400 EUR
<u>Wertguthaben</u>	<u>9 000 EUR</u>
beitragspflichtiges Wertguthaben	5 400 EUR

Bei Eintritt des Störfalls am 31. Dezember 2005 ist das verbliebene Wertguthaben in Höhe von 9 000 EUR in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, weil die SV-Luft in diesen Sozialversicherungszweigen nicht überschritten wird. In der Rentenversicherung sind lediglich 5 400 EUR aus dem Wertguthaben als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, weil nur in dieser Höhe SV-Luft besteht.

## Beispiel 2

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell seit	01.07.2004
Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	1 500,00 EUR
zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 % des Regularbeitsentgelts)	1 200,00 EUR
Weihnachtsgeld für die Altersteilzeitarbeit (November 2004)	2 500,00 EUR

### SV-Luft für die Zeit von 07/2004 bis 10/2004

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	13 950,00 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</u>	<u>6 000,00 EUR</u>
SV-Luft	7 950,00 EUR

BBG Arbeitslosenversicherung	20 600,00 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</u>	<u>6 000,00 EUR</u>
SV-Luft	14 600,00 EUR

Rentenversicherung	
Differenz zwischen doppeltem Regularbeitsentgelt (max. BBG Rentenversicherung) und Regularbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschl. zusätzlicher beitragspflichtiger Einnahme (3 000 EUR abzgl. 2 700 EUR = 300 EUR x 4)	1 200,00 EUR

### Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung

Krankenversicherung / Pflegeversicherung	
BBG 01/2004 bis 11/2004	38 362,50 EUR
abzgl.	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2004 bis 10/2004 (6 x 3 000 EUR + 4 x 1 500 EUR)	-24 000,00 EUR
<u>beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt 11/2004</u>	<u>-1 500,00 EUR</u>
Differenz bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze	12 862,50 EUR

Einmalzahlung	2 500,00 EUR
beitragspflichtige Einmalzahlung	2 500,00 EUR

Arbeitslosenversicherung	
BBG 01/2004 bis 11/2004	56 650,00 EUR
abzgl.	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2004 bis 10/2004 (6 x 3 000 EUR + 4 x 1 500 EUR)	-24 000,00 EUR
<u>beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt 11/2004</u>	<u>-1 500,00 EUR</u>
Differenz bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze	31 150,00 EUR

Einmalzahlung	2 500,00 EUR
beitragspflichtige Einmalzahlung	2 500,00 EUR

Rentenversicherung BBG 01/2004 bis 11/2004 abzgl.	56 650,00 EUR
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2004 bis 10/2004 (6 x 3 000 EUR + 4 x 2 700 EUR)	-28 800,00 EUR
beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt 11/2004	-1 500,00 EUR
<u>zusätzliche beitragspflichtige Einnahme 11/2004</u>	<u>-1 200,00 EUR</u>
Differenz bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze	25 150,00 EUR
Einmalzahlung	2 500,00 EUR
beitragspflichtige Einmalzahlung	2 500,00 EUR
<b>Auswirkung der Einmalzahlung auf die SV-Luft</b>	
Krankenversicherung / Pflegeversicherung	
SV-Luft 07/2004 bis 10/2004	7 950,00 EUR
<u>SV-Luft 11/2004 (BBG 3 487,50 EUR abzgl. 4 000 EUR Arbeitsentgelt)</u>	<u>-512,50 EUR</u>
SV-Luft bis 11/2004	7 437,50 EUR
Arbeitslosenversicherung	
SV-Luft 07/2004 bis 10/2004	14 600,00 EUR
<u>SV-Luft 11/2004 (BBG 5 150 EUR abzgl. 4 000 EUR Arbeitsentgelt)</u>	<u>1 150,00 EUR</u>
SV-Luft bis 11/2004	15 750,00 EUR
Rentenversicherung	
SV-Luft 07/2004 bis 10/2004	1 200,00 EUR
<u>SV-Luft 11/2004 (300 EUR abzgl. 2 500 EUR)</u>	<u>-2 200,00 EUR</u>
SV-Luft bis 11/2004	0 EUR
(kein negativer (Gesamt-)Wert zulässig, Korrektur auf 0 EUR)	

### Beispiel 3

Der Arbeitnehmer übernimmt ein vor der Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit erzielt Wertguthaben in die Altersteilzeitarbeit.

Beginn der Altersteilzeitarbeit	01.07.2004
Betrag des „übernommenen“ Wertguthabens	15 000 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung	20 000 EUR
Rentenversicherung	30 000 EUR
Arbeitslosenversicherung	30 000 EUR
Pflegeversicherung	20 000 EUR

### Lösung

Das Wertguthaben ist zum 01.07.2004 (Beginn der Altersteilzeitarbeit) wie folgt darzustellen:

Betrag des Wertguthabens	15 000 EUR
--------------------------	------------

SV-Luft:	20 000 EUR
Krankenversicherung	30 000 EUR
Rentenversicherung	30 000 EUR
Arbeitslosenversicherung	20 000 EUR
Pflegeversicherung	

In allen Zweigen der Sozialversicherung wird die bisher festgestellte SV-Luft übernommen und fortgeschrieben. Es besteht aber auch die Möglichkeit, das Wertguthaben zum Zeitpunkt des Übergangs in die Altersteilzeitarbeit zu bewerten und die SV-Luft im Alternativ-/Optionsmodell auf den Wert des Wertguthabens zu begrenzen.

In der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung erhöht sich die SV-Luft vom 1. Juli 2004 an um die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

In der Rentenversicherung erhöht sich die SV-Luft wegen der besonderen Regelung des § 10 Abs. 5 AtG vom 1. Juli 2004 an um die Differenz zwischen dem doppelten des Regelarbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Mit dem übernommenen Wertguthaben kann der Arbeitnehmer bei einem bisherigen Arbeitsentgelt von 3 000 EUR fünf Monate Arbeitsphase ersetzen (15 000 EUR).

### 3.8.2.2 Tarifierhöhungen und Zinserträge

Als Wertguthaben ist der in den Lohnunterlagen ausgewiesene aktuelle Betrag maßgebend. Hieraus folgt, dass Zeitwertguthaben mit dem aktuellen Stundensatz zu berücksichtigen sind. Geldwertguthaben sind der tariflichen Erhöhung anzupassen, wenn Arbeitnehmern auch in der Freistellungsphase der aktuelle Stundensatz zu gewähren ist. In diesen Fällen kann das Wertguthaben unmittelbar nach der tariflichen Erhöhung angepasst werden. Es bestehen jedoch auch keine Bedenken, wenn das Wertguthaben erst zum Ende der Freistellungsphase, nachträglich erhöht und in den Lohnunterlagen zu dem Zeitpunkt in dem ersichtlich ist, dass das während der Arbeitsphase gebildete Wertguthaben nicht bis zum Ende der Freistellungsphase ausreicht, entsprechend dargestellt wird. Entsprechendes gilt für Zinserträge, die für das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase zu berücksichtigen sind.

<b>Beispiel:</b>					
	Monat	Tatsächliches Arbeitsentgelt	Arbeitsentgelt für Freistellungsphase	Wertguthaben	Tarifierhöhung
Arbeitsphase	07/2004	3 000,00 EUR	1 500,00 EUR	1 500,00 EUR	
	08/2004	3 000,00 EUR	1 500,00 EUR	3 000,00 EUR	3 %
	09/2004	3 090,00 EUR	1 545,00 EUR	4 545,00 EUR	
	10/2004	3 090,00 EUR	1 545,00 EUR	6 090,00 EUR	
	11/2004	3 090,00 EUR	1 545,00 EUR	7 635,00 EUR	
	12/2004	3 090,00 EUR	1 545,00 EUR	9 180,00 EUR	
	↓	↓	↓	↓	
06/2005	3 090,00 EUR	1 545,00 EUR	18 450,00 EUR		

	Monat	Tatsächliches Arbeitsentgelt	Arbeitsentgelt für Freistellungsphase	Wertguthaben	Tariferhöhung
Freistellungsphase	07/2005	-	1 545,00 EUR	16 905,00 EUR	
	08/2005	-	1 545,00 EUR	15 360,00 EUR	
	09/2005	-	1 545,00 EUR	13 815,00 EUR	
	10/2005	-	1 545,00 EUR	12 270,00 EUR	
	11/2005	-	1 545,00 EUR	10 725,00 EUR	
	12/2005	-	1 545,00 EUR	9 180,00 EUR	
	↓	↓	↓	↓	
	04/2006	-	1 545,00 EUR	3 000,00 EUR	
	05/2006	-	1 545,00 EUR	1 455,00 EUR Wertguthaben [neu]: 1 545,00 EUR	nachträgliche Erhöhung um 90,00 EUR
	06/2006	-	1 545,00 EUR	0,00 EUR	

Tritt während der Freistellungsphase ein Störfall ein, ist das bereits erwirtschaftete Wertguthaben ohne zwischenzeitliche Wertsteigerungen (z.B. Tariferhöhungen, Zinserträge) zu verbeitragen.

### 3.8.2.3 Hinzurechnungsbeträge

Hinzurechnungsbeträge nach § 2 Abs. 1 Satz 2 ArEV (z.B. die im öffentlichen Dienst vom Arbeitgeber nach § 40b EStG pauschal versteuerte Umlage zu einer Zusatzversorgungskasse) sind nicht in das Wertguthaben einzustellen, da es sich um fiktive Beträge handelt, die ausschließlich dem Ausgleich des vom Arbeitgeber erbrachten geldwerten Vorteils einer Zukunftssicherungsleistung dienen.

### 3.8.2.4 Eintritt eines Insolvenzfalles

Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers (vgl. Ziffer 2.1.7.7) stellt der im Störfall beitragspflichtige Teil des Wertguthabens nur insoweit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, als hiervon tatsächlich Beiträge entrichtet werden. Ist das Arbeitsentgelt also für den Fall der Insolvenz nicht oder nicht vollständig gesichert, stellt es kein oder nur teilweise beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

### 3.9 Lohnunterlagen

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 4a BÜV hat der Arbeitgeber Angaben zum Beginn und zum Ende der Altersteilzeitarbeit in die Lohnunterlagen aufzunehmen. Darüber hinaus ist nach Nr. 8a a.a.O. die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG in den Lohnunterlagen festzuhalten; nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3a BÜV gilt dies auch für die Beitragsabrechnung. Bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell hat der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 Nr. 4b BÜV in der Arbeitsphase die Zugänge auf Grund der Vorarbeit oder freiwilliger besonderer Zahlungen und in der Freistellungsphase die Abgänge des Wertguthabens in den Lohnunterlagen aufzuführen. Zusätzlich sind der Abrechnungsmonat, in dem die erste Gutschrift erfolgt, sowie alle weiteren Abrechnungsmonate, in denen Änderungen des Wertguthabens erfolgen, in den Lohnunterlagen anzugeben.

Im Übrigen sind Wertguthaben, die zum Teil aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis Ost erzielt wurden, nach § 7 Abs. 1a Satz 6 SGB IV getrennt darzustellen. Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine laufende Freistellung von der Arbeit verwendet wird (Störfall, siehe Ziffer 3.8), sieht § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vor. Die sich hiernach ergebenden Beitragsbemessungsgrundlagen sind in der Entgeltabrechnung (Entgeltkonto) mindestens kalenderjährlich darzustellen. Dies sind bei Anwendung des Summenfelder-Modells für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die (Gesamt-) Differenzen zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges (SV-Luft) für die Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens. Für die Rentenversicherung ist Beitragsbemessungsgrundlage die (Gesamt-) Differenz zwischen dem Arbeitsentgelt, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden, und dem Doppelten des Regelarbeitsentgelts (SV-Luft) bis zum Störfall seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens.

Wurden Wertguthaben zum Teil aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis West als auch aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis Ost erzielt, ist die sich in den beiden Rechtskreisen ergebende SV-Luft in der Entgeltabrechnung getrennt darzustellen.



## **4 Melderecht**

### **4.1 Allgemeines**

Nach § 28a Abs. 1 Nrn. 16 und 17 SGB IV hat der Arbeitgeber bei Beginn der Altersteilzeitarbeit und bei Ende der Altersteilzeitarbeit eine Meldung zu erstatten. Diese Meldepflicht wird in § 12 DEÜV näher ausgestaltet.

Nach § 12 Abs. 1 DEÜV sind eine Abmeldung und eine Anmeldung zu erstatten, wenn sich der Personengruppenschlüssel ändert. Da für Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit ein besonderer Personengruppenschlüssel („103“) gilt, sind bei einem Übergang in die Altersteilzeitarbeit das Ende der bisherigen Beschäftigung und der Beginn der Altersteilzeitarbeit zu melden. Dabei wird das Ende der bisherigen Beschäftigung durch eine Abmeldung mit Grund der Abgabe „33“ gemeldet; in diese Meldung ist das bis zum Tage vor Beginn der Altersteilzeitarbeit erzielte Arbeitsentgelt aufzunehmen. Der Beginn der Altersteilzeitarbeit wird durch eine Anmeldung mit Grund der Abgabe „13“ gemeldet. Dabei sind die Angaben zur Tätigkeit in den ersten drei Stellen mit der Schlüsselzahl für die ausgeübte Tätigkeit und in der vierten Stelle mit der Stellung im Beruf („8“ oder „9“) sowie in der fünften Stelle mit der Ausbildung verschlüsselt anzugeben.

Alle Folgemeldungen für Zeiten nach Beginn der Altersteilzeitarbeit (Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen) sind mit dem Personengruppenschlüssel „103“ zu versehen. Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist nicht nur das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einzutragen, sondern der Gesamtbetrag, von dem Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt worden sind; das Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit ist also um die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG i.V.m. § 163 Abs. 5 SGB VI zu erhöhen.

Nach § 12 Abs. 1 DEÜV ist außerdem das Ende der Altersteilzeitarbeit zu melden. Das Ende der Altersteilzeitarbeit dürfte aber in aller Regel mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses zusammenfallen, sodass eine Abmeldung mit Grund der Abgabe „30“ zu erstatten ist.

Für die Meldungen im Rahmen der Altersteilzeitarbeit ist der Vordruck „Meldung zur Sozialversicherung“ zu verwenden. Im Übrigen gelten nach § 12 Abs. 4 DEÜV die Fristen des § 6 DEÜV; hieraus folgt, dass das Ende der bisherigen Beschäftigung innerhalb von sechs Wochen und der Beginn der Altersteilzeitarbeit innerhalb von zwei Wochen zu melden sind. Das Ende der Altersteilzeitarbeit ist innerhalb von sechs Wochen zu melden. Die Meldungen über

Altersteilzeitarbeit können auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder per Datenübertragung erstattet werden.

Die Meldungen über Beginn und Ende der Altersteilzeitarbeit sind grundsätzlich taggenau zu erstatten. Die Vorschrift des § 12 Abs. 3 i.V.m. Abs. 2 DEÜV sieht allerdings für den Fall, dass die Altersteilzeitarbeit ausnahmsweise nicht am Ersten eines Monats, sondern im Laufe eines Monats beginnen sollte, vor, dass an Stelle der taggenauen Meldung als Beginn der Altersteilzeitarbeit der Erste des Monats, in dem die Altersteilzeitarbeit begonnen hat, und als Ende der Altersteilzeitarbeit der Letzte des Monats, in dem die Altersteilzeitarbeit endet, gemeldet werden kann.

#### **4.2 Meldungen bei Bezug von Entgeltersatzleistungen**

Besteht nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung Anspruch auf eine Entgeltersatzleistung, hat der jeweilige Träger der Entgeltersatzleistung Meldungen nach § 38 DEÜV zu erstatten. Erstattet die Bundesagentur dem Arbeitgeber nach § 4 AtG die Aufwendungen für eine Altersteilzeitarbeit, meldet sie die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG mittels Datensatz DSAE und Datenbaustein DBEZ (Leistungsart 28).

Die maßgebliche zusätzliche beitragspflichtige Einnahme ergibt sich aus einer Bescheinigung des Arbeitgebers gegenüber der Bundesagentur. Diese Bescheinigung (Vordruck 21c der Dienstanweisung AtG der Bundesagentur) ist für jeden Arbeitnehmer am Ende der Arbeitsphase dem Antrag auf Erstattung von Leistungen nach § 4 AtG (Vordruck 21 der Dienstanweisung AtG der Bundesagentur) beizufügen.

##### **1. Beispiel**

Beginn der Altersteilzeit am 01.07.2004	
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Krankengeldbezug:	16.08. - 15.09.2005
Jahresmeldung:	01.01. - 31.12.2005
RV-Beitrag aufgestockt um	80 v.H.
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 v.H. vom Regelarbeitsentgelt)	1 200 EUR

### Meldungen

▶ **durch Arbeitgeber**

Jahresmeldung  
01.01. - 31.12.2005 = 29 700 EUR

▶ **durch Bundesagentur**

16.08. - 15.09.2005 = 1 240 EUR

### 2. Beispiel

Beginn der Altersteilzeit am 01.07.2004  
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit 1 500 EUR  
Krankengeldbezug: 16.08. - 15.10.2005  
Unterbrechungsmeldung: 01.01. - 15.08.2005  
Jahresmeldung 16.10. - 31.12.2005  
RV-Beitrag aufgestockt um 80 v.H.  
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme  
(80 v.H. vom Regularbeitsentgelt) 1 200 EUR

### Meldungen

▶ **durch Arbeitgeber**

Unterbrechungsmeldung  
01.01. - 15.08.2005 = 20 250 EUR

Jahresmeldung  
16.10. - 31.12.2005 = 6 840 EUR

▶ **durch Bundesagentur**

16.08. - 15.10.2005 = 2 440 EUR

Ist die Bundesagentur nicht leistungspflichtig und zahlt der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme, kann er diese mit der nächstfolgenden Entgeltmeldung melden, sofern eine Unterbrechungsmeldung nach § 9 DEÜV nicht erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, über die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme eine Sondermeldung mit dem Grund der Abgabe „56“ zu erstatten. Die Sondermeldung umfasst den Zeitraum, für den Krankengeld gezahlt wurde. Diese Ausführungen gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber trotz Leistungspflicht der Bundesagentur mit der Zahlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge in Vorleistung tritt (vgl. Ausführung zu Ziffer 3.4.1).

### 3. Beispiel

Beginn der Altersteilzeit am 01.07.2004	
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Krankengeldbezug: 16.08. - 15.09.2005	
Jahresmeldung: 01.01. - 31.12.2005	
RV-Beitrag aufgestockt um	80 v.H.
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 v.H. vom Regularbeitsentgelt)	1 200 EUR

#### Meldungen

▶ **durch Arbeitgeber**

Jahresmeldung 01.01. - 31.12.2005 =	30 940 EUR
oder Jahresmeldung 01.01. - 31.12.2005 =	29 700 EUR
Sondermeldung 16.08. - 15.09.2005 =	1 240 EUR

Ist eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten, hat der Arbeitgeber für den Zeitraum der Unterbrechung eine Sondermeldung über die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme mit dem Grund der Abgabe „56“ zu erstatten.

### 4. Beispiel

Beginn der Altersteilzeit am 01.07.2004	
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Krankengeldbezug: 16.08. - 15.10.2005	
Unterbrechungsmeldung: 01.01. - 15.08.2005	
Jahresmeldung: 16.10. - 31.12.2005	
RV-Beitrag aufgestockt um	80 v.H.
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 v.H. vom Regularbeitsentgelt)	1 200 EUR

#### Meldungen

▶ **durch Arbeitgeber**

Unterbrechungsmeldung 01.01. - 15.08.2005 =	20 250 EUR
--	------------

Sondermeldung 16.08. - 15.10.2005 =	2 440 EUR
Jahresmeldung 16.10. - 31.12.2005 =	6 840 EUR

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch, wenn der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge aus einem höheren Betrag als 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts zahlt (z.B. 90 v.H.), da die Bundesagentur nur die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts erstattet und deshalb auch nicht in voller Höhe melden kann.

### 5. Beispiel

Beginn der Altersteilzeit am 01.07.2004	
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
Krankengeldbezug: 16.08. - 15.10.2005	
Unterbrechungsmeldung: 01.01. - 15.08.2005	
Jahresmeldung: 16.10. - 31.12.2005	
RV-Beitrag aufgestockt um	90 v.H.
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme	
90 v.H. vom Regelarbeitsentgelt	1 350 EUR
80 v.H. vom Regelarbeitsentgelt	1 200 EUR
10 v.H. vom Regelarbeitsentgelt	150 EUR

### Meldungen

#### ▶ durch Arbeitgeber

Unterbrechungsmeldung 01.01. - 15.08.2005 =	21 375 EUR
Jahresmeldung 16.10. - 31.12.2005 =	7 220 EUR

Sondermeldung 16.08. - 15.10.2005	305 EUR
--------------------------------------	---------

#### ▶ durch Bundesagentur

16.08. - 15.10.2005 =	2 440 EUR
-----------------------	-----------

### Oder

bei Vorleistung durch den Arbeitgeber Sondermeldung 16.08. - 15.10.2005	2 745 EUR
---	-----------

Eine Meldung durch die Bundesagentur erfolgt nicht.

## **4.3 Meldungen im Störfall**

### **4.3.1 Allgemeines**

Werden Beiträge anlässlich des Eintritts eines Störfalls entrichtet, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit einer besonderen Meldung (Grund der Abgabe 55) zu bescheinigen. Es sind jeweils der Personengruppenschlüssel und der Beitragsgruppenschlüssel anzugeben, die beim Versicherten zum Zeitpunkt des Störfalls zutreffen. Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu entrichten, zu dem zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, ist der für den Versicherten zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Die Meldungen haben das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu enthalten. Sind im Störfall keine Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten, weil der Arbeitnehmer z.B. im gesamten maßgebenden Zeitraum wegen der Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung versicherungsfrei war, ist als Arbeitsentgelt „000000“ zu melden.

Nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 in Verbindung mit § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 SGB IV gelten für die verschiedenen Arten des Störfalls unterschiedliche Regelungen:

### **4.3.2 Erwerbsminderung**

Endet das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit der Zuerkennung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gilt Folgendes:

- Wertguthaben, die bis zum Tag vor dem Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurden, sind nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV mit einer Sondermeldung (Grund der Abgabe: „55“) unverzüglich zu melden. Als Meldezeitraum sind der Monat und das Jahr des Eintritts der Erwerbsminderung anzugeben.
- Das Wertguthaben, das seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurde, ist zusammen mit dem Arbeitsentgelt der erforderlichen Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung zu melden. Hierdurch kann es vorkommen, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Meldezeitraumes überschritten wird. Es wird deshalb empfohlen, auch diesen Teil des Wertguthabens mit einer Sondermeldung (Grund der Abgabe: „55“) zu melden. Als Meldezeitraum ist der Monat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben. Ist seit dem Eintritt der Erwerbsminderung kein Wertguthaben erzielt worden, ist für diesen Zeitraum keine besondere Meldung abzugeben.

Damit zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses nach einer zuvor anerkannten Zeitrente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit die Meldedaten für die Zeit bis zum Tag vor dem Eintritt der Erwerbsminderung präsent sind, wird empfohlen, diese Daten bei Zugang des Bescheides über die Zeitrente gesondert festzuhalten.

### 1. Beispiel

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell vereinbart	vom 01.01.2005 bis 31.12.2006
Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 v.H. vom Regularbeitsentgelt)	1 200 EUR
arbeitsunfähig krank	seit 05.07.2005
Entgeltfortzahlung	bis 04.01.2006
Krankengeld	seit 05.01.2006
Eingang des Rentenbescheids bei der Krankenkasse (= Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)	am 15.12.2006
Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend	seit 01.12.2005
Eintritt der Erwerbsminderung	20.07.2005

#### Beitragsberechnung im Störfall:

(Für 2005/2006 werden die Rechengrößen des Jahres 2004 berücksichtigt.)

#### 1. Störfall (19.07.2005, Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung),

Beitragsberechnung nach **Beitragsgruppenschlüssel 1111**, dem am 19.07.2005 maßgebenden Beitragsgruppenschlüssel (vgl. Ziffer 4.3.1)

#### Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Wertguthaben (01.01. – 19.07.2005) (1 500 EUR x 199 Tage : 30 Tage)	9 950,00 EUR
SV-Luft (6 Monate x (3 487,50 EUR – 1 500 EUR =) 1 987,50 EUR + 1 Monat x (1 987,50 EUR x 19 Tage : 30 Tage =) 1 258,75 EUR)	13 183,75 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	9 950,00 EUR

#### Arbeitslosenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 19.07.2005) (1 500 EUR x 199 Tage : 30 Tage)	9 950,00 EUR
SV-Luft (6 Monate x (5 150 EUR – 1 500 EUR =) 3 650 EUR + 1 Monat x (3 650 EUR x 19 Tage : 30 Tage =) 2 311,67 EUR)	24 211,67 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	9 950,00 EUR

### **Rentenversicherung**

Wertguthaben (01.01. – 19.07.2005) (1 500 EUR x 199 Tage : 30 Tage)	9 950,00 EUR
SV-Luft (6 Monate x (3 000 EUR – 2 700 EUR =) 300 EUR + 1 Monat x (300 EUR x 19 Tage : 30 Tage =) 190 EUR)	1 990,00 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	1 990,00 EUR

### **2. Störfall (15.12.2006, Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)**

Beitragsberechnung für die Zeit vom 20.07.2005 bis 04.01.2006 (Ende der Entgeltfortzahlung = Ende der Wertguthabenbildung) nach dem **Beitragsgruppenschlüssel 3111** (vgl. Ziffer 4.3.1)

### **Krankenversicherung/Pflegeversicherung**

Wertguthaben (20.07.2005 – 04.01.2006) (1 500 EUR x 166 Tage : 30 Tage)	8 300,00 EUR
SV-Luft (5 Monate x (3 487,50 EUR – 1 500 EUR =) 1 987,50 EUR + 1 Monat x (1 987,50 EUR x 11 Tage : 30 Tage =) 728,75 EUR + 1 Monat x (1 987,50 EUR x 4 Tage : 30 Tage =) 265 EUR)	10 931,25 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	8 300,00 EUR

### **Arbeitslosenversicherung**

Wertguthaben (20.07.2005 – 04.01.2006) (1 500 EUR x 166 Tage : 30 Tage)	8 300,00 EUR
SV-Luft (bis 30.11.2005 wegen ALV-Freiheit ab 01.12.2005) (4 Monate x (5 150 EUR – 1 500 EUR =) 3 650 EUR + 1 Monat x (3 650 EUR x 11 Tage : 30 Tage =) 1 338,33 EUR)	15 938,33 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	8 300,00 EUR

### **Rentenversicherung**

Wertguthaben (20.07.2005 – 04.01.2006) (1 500 EUR x 166 Tage : 30 Tage)	8 300,00 EUR
SV-Luft (5 Monate x (3 000 EUR – 2 700 EUR =) 300 EUR + 1 Monat x (300 EUR x 11 Tage : 30 Tage =) 110 EUR + 1 Monat x (300 EUR x 4 Tage : 30 Tage =) 40 EUR)	1 650,00 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	1 650,00 EUR



<b>Folgende Meldungen waren bzw. sind zu erstatten</b>					
Zeitraum	Art der Meldung	Arbeitsentgelt	Grund	Personengruppen- schlüssel	Beitrags- gruppe
01.01. - 31.12.2004	Abmeldung	36 000 EUR	33	101	1111
01.01.2005	Anmeldung	-	13	103	1111
01.01. - 31.12.2005	Jahresmeldung (12 x 2 700 EUR)	32 400 EUR	50	103	1111
01.01. - 04.01.2006	Unterbre- chungsmeldung	360 EUR	51	103	1111
01.01. - 31.12.2005	Stornierung der Jahresmeldung	32 400 EUR	50	103	1111
01.01. - 04.01.2006	Stornierung der Unterbre- chungsmeldung	360 EUR	51	103	1111
01.01. - 30.11.2005	Abmeldung (11 x 2 700 EUR)	29 700 EUR	32	103	1111
01.12.2005	Anmeldung	---	12	103	3101
01.12. - 31.12.2005	Jahresmeldung (1 x 2 700 EUR)	2 700 EUR	50	103	3101
01.01. - 04.01.2006	Unterbre- chungsmeldung	360 EUR	51	103	3101
05.01. - 15.12.2006	Abmeldung	00000 EUR	30	103	3101
01.07. - 31.07.2005	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 01.01.2005 - 19.07.2005)	1 990 EUR	55	103	1111
01.12. - 31.12.2006	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 20.07.2005 - 04.01.2006)	1 650 EUR	55	103	3111

**Hinweis:**

Die Beiträge für beide Störfälle werden spätestens mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Monat Januar 2007 fällig, also spätestens am 15. Februar 2007. Erfolgt die Abrechnung noch mit der Entgeltabrechnung für den Monat Dezember 2006, sind für die Beitragsberechnung die Werte der Beitragssätze (Prozentsätze) maßgebend, die im Dezember 2006 gelten. Die Beiträge sind dann dem Beitragsnachweis für den Monat Dezember 2006 zuzuordnen. Erfolgt die Abrechnung erst mit der Entgeltabrechnung für den Monat Januar 2007, sind die Beitragssätze des Januar 2007 maßgebend. Die Beiträge sind in diesem Fall dem Beitragsnachweis für den Monat Januar 2007 zuzuordnen.

## 2. Beispiel

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell vereinbart	vom 01.01.2005 bis 31.12.2007
Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	1 500 EUR
zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 v.H. vom Regularbeitsentgelt)	1 200 EUR

arbeitsunfähig krank	seit 05.06.2005
Entgeltfortzahlung	bis 16.07.2005
Krankengeld	seit 17.07.2005
Eingang des Rentenbescheids bei der Krankenkasse (= Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)	am 14.05.2006
Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend	seit 01.07.2005
Eintritt der Erwerbsminderung	05.06.2005

### Beitragsberechnung im Störfall:

(Für 2005/2006 werden die Rechengrößen des Jahres 2004 berücksichtigt.)

#### 1. Störfall (04.06.2005, Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung),

Beitragsberechnung nach **Beitragsgruppenschlüssel 1111**, dem am 04.06.2005 maßgebenden Beitragsgruppenschlüssel (vgl. Ziffer 4.3.1)

#### Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Wertguthaben (01.01. – 04.06.2005) (1 500 EUR x 154 Tage : 30 Tage)	7 700,00 EUR
SV-Luft (5 Monate x (3 487,50 EUR – 1 500 EUR =) 1 987,50 EUR + 1 Monat x (1 987,50 EUR x 4 Tage : 30 Tage =) 265 EUR)	10 202,50 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	7 700,00 EUR

#### Arbeitslosenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 04.06.2005) (1 500 EUR x 154 Tage : 30 Tage)	7 700,00 EUR
SV-Luft (5 Monate x (5 150 EUR – 1 500 EUR =) 3 650 EUR + 1 Monat x (3 650 EUR x 4 Tage : 30 Tage =) 486,67 EUR)	18 736,67 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	7 700,00 EUR

#### Rentenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 04.06.2005) (1 500 EUR x 154 Tage : 30 Tage)	7 700,00 EUR
SV-Luft (5 Monate x (3 000 EUR – 2 700 EUR =) 300 EUR + 1 Monat x (300 EUR x 4 Tage : 30 Tage =) 40 EUR)	1 540,00 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	1 540,00 EUR

**2. Störfall (14.05.2006, Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)**

Beitragsberechnung für die Zeit vom 05.06.2005 bis 16.07.2005 (Ende der Entgeltfortzahlung = Ende der Wertguthabenbildung) nach dem **Beitragsgruppenschlüssel 3111** (vgl. Ziffer 4.3.1)

**Krankenversicherung/Pflegeversicherung**

Wertguthaben (05.06. – 16.07.2005) (1 500 EUR x 42 Tage : 30 Tage)	2 100,00 EUR
SV-Luft (3 487,50 EUR – 1 500 EUR x 42 Tage : 30 Tage)	2 782,50 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	2 100,00 EUR

**Arbeitslosenversicherung**

Wertguthaben (05.06. – 16.07.2005) (1 500 EUR x 42 Tage : 30 Tage)	2 100,00 EUR
SV-Luft (bis 30.06.2005 wegen ALV-Freiheit ab 01.07.2005) (5 150 EUR – 1 500 EUR x 26 Tage : 30 Tage)	3 163,33 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	2 100,00 EUR

**Rentenversicherung**

Wertguthaben (05.06. – 16.07.2005) (1 500 EUR x 42 Tage : 30 Tage)	2 100,00 EUR
SV-Luft (300 EUR x 42 Tage : 30 Tage)	420,00 EUR
<hr/> beitragspflichtiges Wertguthaben	420,00 EUR

<b>Folgende Meldungen waren bzw. sind zu erstatten</b>					
Zeitraum	Art der Meldung	Arbeitsentgelt	Grund	Personen- gruppen- schlüssel	Beitrags- gruppe
01.01. - 31.12.2004	Abmeldung	36 000 EUR	33	101	1111
01.01.2005	Anmeldung	---	13	103	1111
01.01. - 16.07.2005	Unterbrechungs- meldung (6 x 2 700 EUR + 2 700 EUR x 16 : 30)	17 640 EUR	51	103	1111
01.01. - 16.07.2005	Stornierung der Unterbrechungs- meldung	17 640 EUR	51	103	1111
01.01. - 30.06.2005	Abmeldung (6 x 2 700 EUR)	16 200 EUR	32	103	1111
01.07.2005	Anmeldung	---	12	103	3101
01.07. - 16.07.2005	Unterbrechungs- meldung (2 700 EUR x 16 : 30)	1 440 EUR	51	103	3101
01.01. - 14.05.2006	Abmeldung	00000 EUR	30	103	3101
01.06. - 30.06.2005	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 01.01.2005 – 04.06.2005)	1 540 EUR	55	103	1111
01.05. - 31.05.2006	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 05.06.2005 – 16.07.2005)	420 EUR	55	103	3111

**Hinweis:**

Die Beiträge für beide Störfälle werden spätestens mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Monat Juni 2006 fällig, also spätestens am 15. Juli 2006.

Erfolgt die Abrechnung noch mit der Entgeltabrechnung für den Monat Mai 2006, sind für die Beitragsberechnung die Werte der Beitragssätze (Prozentsätze) maßgebend, die im Mai 2006 gelten. Die Beiträge sind dann dem Beitragsnachweis für den Monat Mai 2006 zuzuordnen.

Erfolgt die Abrechnung erst mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni 2006, sind die Beitragssätze des Juni 2006 maßgebend. Die Beiträge sind in diesem Fall dem Beitragsnachweis für den Monat Juni 2006 zuzuordnen.

### **4.3.3 Meldungen bei Insolvenz in der Arbeitsphase**

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchst. a SGB IV ist im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers, soweit ein Störfall eintritt, nur das Arbeitsentgelt zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden. Fällt das Insolvenzereignis in die Arbeitsphase eines Blockmodells bzw. in eine kontinuierliche Altersteilzeitarbeit tritt vorbehaltlich der Regelung des § 23b Abs. 3 SGB IV ein Störfall ein, wenn das Beschäftigungsverhältnis gekündigt wird. Wurde der Arbeitnehmer infolge der Insolvenz bereits freigestellt und erfolgt die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses, ist zum Tag vor dem Insolvenzereignis eine Abmeldung mit Grund der Abgabe „71“ vorzunehmen. Gleichzeitig ist eine weitere Meldung mit Grund der Abgabe „72“ zum Tag des rechtlichen Endes der Beschäftigung zu erstatten. Aus einem insolvenzgesicherten Wertguthaben ist außerdem eine Störfallmeldung nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchst. a SGB IV i.V.m. § 11a Abs. 1 DEÜV zu fertigen.

### **4.3.4 Meldungen bei Insolvenz in der Freistellungsphase**

Fällt das Insolvenzereignis in die Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses und wird das Beschäftigungsverhältnis nicht gekündigt, liegt bis zum vertraglichen Ende der Altersteilzeitarbeit grundsätzlich eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt vor (vgl. Urteil des BAG vom 05.12.2002 - AZR 571/01 -; Der Betrieb 2003, Seite 1334).

#### **4.3.4.1 Insolvenzesicherte Wertguthaben**

Wurden neben den Rentenversicherungsbeiträgen aus dem Arbeitsentgelt auch die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge und die Aufstockungsbeträge insolvenzesichert, so dass weiterhin Altersteilzeit vorliegt, ist zum Tage vor dem Insolvenzereignis eine Abmeldung mit Grund der Abgabe „30“ zu erstatten. Zum Tage des Insolvenzereignisses ist eine Anmeldung mit Grund der Abgabe „10“ und der Personengruppe 103 vorzunehmen. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt und damit die Versicherungspflicht zur Rentenversicherung endet, wenn das Wertguthaben aufgebraucht ist. Es ist dann eine Abmeldung mit Grund der Abgabe „30“ zu erstatten. Werden lediglich die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt gesichert und gezahlt, nicht dagegen die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge und die Aufstockungsbeträge, liegt Altersteilzeitarbeit nicht mehr vor. Die Anmeldung zum Tage des Insolvenzereignisses erfolgt in diesen Fällen mit Grund der Abgabe „10“ und der Personengruppe 101 bzw. einer anderen Personengruppe ungleich 103.

Wird das Beschäftigungsverhältnis außerordentlich gekündigt, tritt vorbehaltlich der Regelung des § 23b Abs. 3 SGB IV ein Störfall ein. Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchst. a SGB IV i.V.m. § 11a Abs. 1 DEÜV ist das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt wurden. Als Meldezeitraum sind der Kalendermonat und das Jahr der Beitragszahlung anzugeben. Wurde aus Vereinfachungsgründen der Beitragssatz des Abrechnungszeitraums angewandt, in dem das Wertguthaben ausgezahlt wurde, ist als Meldezeitraum der Monat und das Kalenderjahr des Abrechnungszeitraums zu melden. Erfolgen mehrere Zahlungen, weil der Anspruch nur schrittweise erfüllt wurde, sind mehrere Meldungen mit den entsprechenden Meldezeiträumen zu erstatten. Unabhängig von der Störfallmeldung ist eine Abmeldung zum Ende der Beschäftigung mit Grund der Abgabe „30“ vorzunehmen.

#### **4.3.4.2 Nicht insolvenzgesicherte Wertguthaben**

Wurden Beiträge zur Sozialversicherung nicht insolvenzgesichert, ist zum Tage vor dem Insolvenzereignis eine Abmeldung mit Grund der Abgabe „30“ zu erstatten. Soweit im Rahmen des Insolvenzverfahrens noch Beitragsansprüche realisiert werden, ist das Arbeitsentgelt gesondert zu melden.

#### **4.3.5 Sonstige Störfälle**

In allen anderen Störfällen ist nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV i.V.m. § 11a Abs. 1 DEÜV nur das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Als Meldezeitraum sind nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben.

## **5        Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung**

### **5.1       Allgemeines**

Mit dem Altersteilzeitgesetz wird der gleitende Übergang von der Arbeit in die Rente gefördert. Dementsprechend wurde mit Wirkung vom 1. August 1996 an der anspruchsberechtigte Personenkreis für die bisherige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (§ 38 SGB VI) auf die Personen ausgedehnt, die mindestens 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz ausgeübt haben (Art. 2 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23. Juli 1996, BGBl. I S. 1078).

§ 38 SGB VI wurde ab 1. Januar 2000 aufgehoben, gleichzeitig aber die Regelungen in den § 237 SGB VI (Übergangsrecht) übernommen (Art. 1 des RRG 1999 vom 16. Dezember 1997, BGBl. I S. 2998), weil diese Renten jetzt nur noch Versicherte erhalten können, die vor 1952 geboren sind.

Die Altersgrenzen für diese Rente sind seit 1. Januar 1997 stufenweise auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt worden. Das bedeutet, dass diese Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres nur noch mit Abschlägen möglich ist, wenn keine Vertrauensschutzregelung greift. Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente wird nach § 237 Abs. 5 SGB VI i.d.F. des Entwurfs eines RV-Nachhaltigkeitsgesetzes für alle nach dem 31. Dezember 1945 geborenen Versicherten in der Zeit vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2008 vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben. Für Versicherte, die bereits vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 AtG vereinbart haben, wird die Altersgrenze hingegen nicht angehoben (§ 237 Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 SGB VI i.d.F. des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes). Die durch die Abschläge eintretende Rentenminderung kann der Versicherte nach § 187a SGB VI durch die zusätzliche Zahlung von Beiträgen an die gesetzliche Rentenversicherung ganz oder teilweise ausgleichen.

### **5.2       Altersrente nach 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit**

24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI liegen vor, wenn für mindestens 24 Kalendermonate (wobei angebrochene Monate als volle Monate zählen) die bisherige Arbeitszeit auf der Grundlage einer Altersteilzeitvereinbarung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes auf die Hälfte vermindert worden ist und nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG)

und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung aus mindestens 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG) gezahlt worden sind. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber diese Leistungen von einer Agentur für Arbeit erstattet erhält.

Die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit sind auch erfüllt, wenn während der Altersteilzeitarbeit die Erstattungsleistungen durch die Bundesagentur erlöschen, nicht bestehen oder ruhen (vgl. auch Abschnitt 2.1.2, 2.1.3).

Solange für einen Versicherten, der Altersteilzeitarbeit leistet, bei Arbeitsunfähigkeit oder Leistungen zur medizinischen Rehabilitation Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht, hat der Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG zu zahlen. Während der Entgeltfortzahlung liegt deshalb Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI vor (vgl. auch Abschnitt 3.4).

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der Versicherte entweder eine entsprechende Entgeltersatzleistung (Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld), der ausschließlich die Altersteilzeitarbeit zugrunde liegt, oder als privat Versicherter ein Krankentagegeld. Während dieser Zeit werden die bisher vom Arbeitgeber gezahlten Leistungen (Aufstockungsbetrag und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung) nach § 10 Abs. 2 AtG von der Bundesagentur getragen, wenn diese dem Arbeitgeber bisher von der Bundesagentur erstattet worden sind. Bei Bezug einer versicherungspflichtigen Entgeltersatzleistung werden aus dieser Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung fällig. Damit bei Bezug von Krankentagegeld von einem privaten Versicherungsunternehmen Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI vorliegt, muss sich der Versicherte während dieser Zeit nach § 4 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI auf Antrag in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichern (vgl. auch Abschnitt 3.4).

Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ausgeübt, liegen 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit vor, wenn 12 Kalendermonate Vollarbeit und 12 Kalendermonate Freistellung zurückgelegt sind. Dies ergibt sich daraus, dass Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes und im Sinne des § 237 SGB VI nur vorliegt, wenn die Arbeitszeit halbiert worden ist (§ 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI). Dies bedeutet: Wird die vereinbarte Altersteilzeitarbeit im Blockmodell noch während der Arbeitsphase oder vor Ablauf von 12 Kalendermonaten der Freistellungsphase beendet („Störfall“), ist die Voraussetzung des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3



Buchst. b SGB VI von 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit nach dem Altersteilzeitgesetz nicht erfüllt. Dies gilt, obwohl es bei der bisherigen beitragsrechtlichen Behandlung des Arbeitsentgelts bleibt (vgl. Abschnitt 3.8.2).

Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ausgeübt und werden während Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase keine Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG oder keine zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG erbracht, liegt Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI, in der eine Vorarbeit für die Freistellungsphase erbracht werden kann, nicht vor. Zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI müssen in diesen Fällen 12 Kalendermonate Arbeitszeit und 12 Kalendermonate Freistellungszeit vorliegen. Dies ist gegeben, wenn die volle Zeit der Arbeitsunfähigkeit ohne Aufstockung nachgearbeitet wird. Würde nur die halbe Zeit nachgearbeitet, wären die erforderlichen 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit (= 24 Kalendermonate halbierte Arbeitszeit) nicht erreicht.

### 1. Beispiel

#### Vereinbarte Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.09.2005	12 Kalendermonate Arbeitsphase
01.10.2005 bis 30.09.2006	<u>12 Kalendermonate</u> Freistellungsphase
	24 Kalendermonate

#### Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.09.2005	10 Kalendermonate Arbeitsphase (2 Kalendermonate Krankengeld ohne Aufstockung)
01.10.2005 bis 30.11.2005	2 Kalendermonate Nacharbeit mit Aufstockung
01.12.2005 bis 30.11.2006	<u>12 Kalendermonate</u> Freistellungsphase
	24 Kalendermonate

Wäre nur die Hälfte der Zeit des Krankengeldbezugs nachgearbeitet worden, wäre eine (häftige) Arbeitszeit nur in 22 Monaten (10 Monate in der Arbeitsphase, 1 Monat Nacharbeit und 11 Monate Freistellung) ausgeübt worden.

Werden während der Arbeitsunfähigkeit „nur“ Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG gezahlt (von der Bundesagentur nach § 10 Abs. 2 AtG oder freiwillig vom Arbeitgeber) ohne dass der Arbeitgeber das Wertguthaben in der Höhe, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte (vgl. auch Abschnitt 2.1.7.2) vermehrt, ist eine Nacharbeit für die Hälfte der Zeit der Arbeitsunfähigkeit erforderlich. Der Versicherte ist in diesen Fällen so gestellt, als hätte er in der Arbeitsphase die Arbeitszeit halbiert, eine Vorarbeit somit nicht geleistet.

## 2. Beispiel

### Vereinbarte Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.09.2005	12 Kalendermonate	Arbeitsphase
01.10.2005 bis 30.09.2006	<u>12 Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24 Kalendermonate	

### Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 31.12.2004	3 Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.01.2005 bis 28.02.2005	2 Kalendermonate	Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen
01.03.2005 bis 30.09.2005	7 Kalendermonate	Arbeitsphase
01.10.2005 bis 31.10.2005	1 Kalendermonat	Nacharbeit
01.11.2005 bis 30.09.2006	<u>11 Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24 Kalendermonate	

Während des Krankengeldbezugs mit Aufstockungsleistungen wird der Versicherte so behandelt, als hätte er die „normale“ Altersteilzeitarbeit, also die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, geleistet. Damit er in dem Gesamtzeitraum von 24 Kalendermonaten auf eine durchschnittliche halbe Arbeitszeit kommt, muss der Versicherte einen Kalendermonat die volle Arbeitszeit nacharbeiten. Die Freistellungsphase verkürzt sich dadurch entsprechend. Vermehrt der Arbeitgeber spätestens am Ende der vereinbarten Arbeitsphase (30.09.2005) das Wertguthaben in der Höhe, in der es durch die Arbeitsunfähigkeit nicht angespart werden konnte, ist eine Nacharbeit nicht erforderlich (vgl. auch Beispiel 3).

Vermehrt der Arbeitgeber das Wertguthaben in der Höhe, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte (vgl. auch Abschnitt 2.1.7.2) und werden während der Arbeitsunfähigkeit Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG gezahlt (von der Bundesagentur nach § 10 Abs. 2 AtG oder freiwillig vom Arbeitgeber), ist eine Nacharbeit nicht erforderlich. Der Versicherte ist in diesen Fällen so gestellt, als würde er die Arbeitsphase „normal“ weiterführen.

## 3. Beispiel

### Vereinbarte Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.09.2005	12 Kalendermonate	Arbeitsphase
01.10.2005 bis 30.09.2006	<u>12 Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24 Kalendermonate	

### Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.06.2005	9 Kalendermonate	Arbeitsphase
---------------------------	------------------	--------------

Ab 01.07.2005 besteht Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen. Die dem Krankengeldbezug zu Grunde liegende Arbeitsunfähigkeit ist am Ende der vereinbarten Arbeitsphase (30.09.2005) noch nicht beendet. Damit die Voraussetzung „24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit“ erfüllt ist, muss sich der Arbeitgeber am Ende der vereinbarten Arbeitsphase (30.09.2005) entscheiden, ob er das Wertguthaben für die Monate des Krankengeldbezugs in der Arbeitsphase freiwillig zahlt oder der Arbeitnehmer nacharbeiten muss. Bei Zahlung von Wertguthaben für den Krankengeldbezug ist eine Nacharbeit nicht erforderlich. In welchem Umfang die Krankengeldzahlung nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V ruht (vgl. Abschnitt 3.4.4) hängt vom Umfang der Zahlungen des Arbeitgebers von Wertguthaben ab. Bei Zahlungen am 30.09.2005 für alle bisherigen Monate der Arbeitsunfähigkeit ruht der Krankengeldanspruch ab 01.10.2005. Dies führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.06.2005	9	Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.07.2005 bis 30.09.2005	3	Kalendermonate	Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen und Zahlung von Wertguthaben
01.10.2005 bis 30.09.2006	<u>12</u>	<u>Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24	Kalendermonate	

Die Zahlung von Wertguthaben am 30.09.2005 für lediglich einen Monat der Arbeitsunfähigkeit führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.06.2005	9	Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.07.2005 bis 31.07.2005	1	Kalendermonat	Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen und Zahlung von Wertguthaben
01.08.2005 bis 30.11.2005	4	Kalendermonate	Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen
01.12.2005 bis 30.09.2006	<u>10</u>	<u>Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24	Kalendermonate	

Nimmt der Arbeitgeber keine Zahlungen in das Wertguthaben vor, muss der Arbeitnehmer nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug erforderlichenfalls „nacharbeiten“. Endet die Arbeitsunfähigkeit z.B. tatsächlich am 30.11.2005 würde auf Grund der lediglich 9 Kalendermonate Arbeitsphase auch nur eine Freistellung für 9 Kalendermonate (01.01.2006 bis 30.09.2006) möglich sein. Dem Arbeitnehmer fehlt somit 1 Kalendermonat für die mindestens erforderlichen „24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit“. In diesem Fall wäre eine Nacharbeit in der Zeit vom 01.12.2005 bis 15.12.2005 erforderlich; die Freistellungsphase beginnt dann am 16.12.2005.

Dies führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.06.2005	9	Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.07.2005 bis 30.11.2005	5	Kalendermonate	Krankengeld mit Aufstockungs- leistungen
01.12.2005 bis 15.12.2005	0,5	Kalendermonate	Nacharbeit
16.12.2005 bis 30.09.2006	<u>9,5</u>	<u>Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24	Kalendermonate	

Besteht die Arbeitsunfähigkeit noch über den 30.11.2005 hinaus, wird Krankengeld längstens bis zum 31.12.2005 gezahlt, danach beginnt dann die Freistellungsphase (Krankengeld ruht nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V).

Dies führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.2004 bis 30.06.2005	9	Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.07.2005 bis 31.12.2005	6	Kalendermonate	Krankengeld mit Aufstockungs- leistungen
01.01.2006 bis 30.09.2006	<u>9</u>	<u>Kalendermonate</u>	Freistellungsphase
	24	Kalendermonate	

### 5.3 Ausgleich von Abschlägen durch Beitragszahlung

Nach § 187a SGB VI können Rentenminderungen, die sich aus Abschlägen ergeben, durch Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden.

Die Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich aus einer Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers ergibt. Diese Auskunft erteilt der Rentenversicherungsträger Versicherten ab vollendetem 54. Lebensjahr auf Antrag (§ 109 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Abs. 4 Nr. 4 SGB VI). Die Höhe des Abschlags ergibt sich aus der Differenz zwischen der Rentenhöhe als abschlagsfreier Rente und der Rentenhöhe bei vorzeitigem Rentenbezug.

Der Betrag der Rentenminderung auf Grund der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente wird in Entgeltpunkte umgerechnet. Für jeden Entgeltpunkt ist der zu zahlende Betrag wie folgt zu berechnen:

Der Beitrag für das aktuelle Jahresdurchschnittsentgelt wird geteilt durch den Zugangsfaktor für die vorzeitige Altersrente.

Der Zugangsfaktor für die abschlagsfreie Altersrente ist 1,0. Für jeden Monat, den diese Rente vorzeitig in Anspruch genommen wird, verringert sich der Zugangsfaktor um 0,003. Wird die Rente z.B. drei Jahre früher in Anspruch genommen, beträgt der Zugangsfaktor 0,892. Dies entspricht einem Abschlag von 10,8 v.H.

### **Beispiel**

Ein Versicherter beabsichtigt 2004, drei Jahre vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Altersrente zu beanspruchen. Er muss dafür einen Abschlag von 10,8 % in Kauf nehmen. Nach Auskunft seines Rentenversicherungsträgers beträgt der Abschlag = 163,63 EUR. Dies entspricht (Stand 01.07.2003) 6,2622 Entgeltpunkten.

Für einen Entgeltpunkt sind aufzuwenden:

Durchschnittsentgelt 2004 (vorläufig) = 29 428,00 EUR

x 19,5 % (Beitragssatz 2004) = 5 738,46 EUR

: 0,892 (Zugangsfaktor bei drei Jahren vorzeitiger Inanspruchnahme

= 6 433,25 EUR.

Zum Ausgleich der gesamten Rentenminderung sind aufzuwenden:

6,2622 x 6 433,25 EUR = 40 286,30 EUR

Werden die Beitragszahlungen für den Ausgleich der Rentenminderung vom Arbeitgeber übernommen, ist nach § 3 Nr. 28 EStG die Hälfte der Beiträge steuerfrei gestellt. Dies wird damit begründet, dass auch Pflichtbeiträge des Arbeitgebers nur in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind.

Anlage

## Gleitender Übergang in den Ruhestand

Hinweise für Arbeitgeber und Arbeitnehmer



**Bundesagentur für Arbeit**

**Gültig ab 1.7.2004**

### Vorwort

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

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

### Inhalt

#### 1. Personenkreis

- 1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres
- 1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit

#### 2. Arbeitszeit

- 2.1 Reduzierung der Arbeitszeit
- 2.2 Modelle der Altersteilzeit
- 2.3 Übernahme tarifvertraglicher Regelungen
- 2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit

#### 3. Fördervoraussetzungen

- 3.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts
- 3.2 Ungemindertem Arbeitsentgelt
- 3.3 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung
- 3.4 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge
- 3.5 Wiederbesetzung
  - a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung
  - b) Wiederbesetzung im Blockmodell
  - c) Wer ist bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?
  - d) Wer ist Ausgebildeter?
  - e) Wer ist Auszubildender?

#### 4. Leistungen der Agentur für Arbeit

- 4.1 Förderfestbeträge
- 4.2 Dauer der Förderung
- 4.3 Wegfall des Anspruchs
- 4.4 Ruhen des Anspruchs
- 4.5 Erlöschen des Anspruchs

#### 5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

#### 6. Soziale Sicherung

- 6.1 Entgeltersatzleistungen der Agentur für Arbeit (z.B. Arbeitslosengeld)
- 6.2 Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger (z.B. Krankengeld)

#### 7. Insolvenzversicherung

#### 8. Mitwirkungspflichten

#### 9. Verfahren

- 8.1 Antragstellung
- 8.2 Auszahlung der Leistungen

10. Weitere Hinweise

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

## Personenkreis

### 1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres

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

### 1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit

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

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

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

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

## 2. Arbeitszeit

### 2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

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

**Bisherige Arbeitszeit** ist die **wöchentliche** Arbeitszeit,

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

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

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



**Beispiel:**

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

**Ergebnis:**

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

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

**2.2 Modelle der Altersteilzeit**

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

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

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

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

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

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

### 2.3. Übernahme tarifvertraglicher Regelungen

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

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

### 2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit

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

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

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

## 3. Fördervoraussetzungen

### 3.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.2 Ungemindertes Arbeitsentgelt

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

### 3.3 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung

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

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

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

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

**Beispiel:**

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

### 3.4 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge

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

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

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

### 3.5 Wiederbesetzung

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

Die Wiederbesetzungspflicht kann erfüllt werden durch:

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

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

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

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

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

#### Beispiel 1 (Kontinuierliches, auch degressives Arbeitszeitmodell):

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

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

#### Beispiel 2 (Blockmodell):

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

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

Die Wiederbesetzung muss stets aus Anlass des Übergangs des älteren Arbeitnehmers in die 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 bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einem Ausgebildeten durch eine innerbetriebliche Umsetzung ermöglicht werden, muss die Umsetzungskette nachweisbar sein.

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

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

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

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

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

#### a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung

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

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

#### b) Wiederbesetzung im Blockmodell

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

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

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

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

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

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

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

#### d) Wer ist Ausgebildeter?

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

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

#### e) Wer ist Auszubildender?

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

### 4. Leistungen der Agentur für Arbeit

Die BA erstattet dem Arbeitgeber

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

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

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

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

#### 4.1 Förderfestbeträge

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zur Beantragung der Förderleistungen siehe Nr. 9.

#### 4.2 Dauer der Förderung

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

#### 4.3 Wegfall des Anspruchs

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



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

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

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

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

#### 4.4 Ruhen des Anspruchs

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

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

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

#### 4.5 Erlöschen des Anspruchs

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

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

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

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

Auskunft hierüber erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger!

## 5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

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

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

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

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

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

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

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

## 6. Soziale Sicherung

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

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

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

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

Bei dem Bezug von

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

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

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

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

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

## 7. Insolvenzversicherung

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

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

**Geeignete** Insolvenzversicherungsmodelle können z.B. sein:

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

**Nicht zulässig** sind dagegen:

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

## 8. Mitwirkungspflichten

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

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

## 9. Verfahren

### 9.1. Antragstellung

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

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

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

### 9.2. Auszahlung der Leistungen

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

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

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

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

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

## 10. Weitere Hinweise

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

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

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

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

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## Anlage: Gesetzestext

**Altersteilzeitgesetz (Stand: 1.7.2004)**§ 1  
Grundsatz

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

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

§ 2  
Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
  2. nach dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind (Altersteilzeitarbeit)
- und
3. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe sowie Zeiten in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich. § 427 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.

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

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

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

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

§ 3  
Anspruchsvoraussetzungen

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

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

und

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

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

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

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

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

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

#### § 4 Leistungen

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

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

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

#### § 5 Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

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

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

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

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

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

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

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

#### § 6 Begriffsbestimmungen

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

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

#### 7 Berechnungsvorschrift

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

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

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

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

#### § 8 Arbeitsrechtliche Regelungen

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

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

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



### § 8a Insolvenzversicherung

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

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

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

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

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

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

### § 9 Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen

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

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

### § 10 Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

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

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

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

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

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

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

#### § 11 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

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

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

#### § 12 Verfahren

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

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

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

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

#### § 13 Auskünfte und Prüfung

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

#### § 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

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

nicht mitwirkt,

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

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

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

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

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

#### § 15 Verordnungsermächtigung

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

#### § 15a Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung

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

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

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

#### § 15c Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

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

#### § 15d Übergangsregelung zum Zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

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

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

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

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

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

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

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

den Voraussetzungen erfüllt sind.

§ 16  
Befristung der Förderungsfähigkeit

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

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

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