

# **Altersteilzeitgesetz (AtG)**

**Herausgeber:** Bundesagentur für Arbeit  
Team OS 12  
Nürnberg

**Stand:** Mai 2013

# **Altersteilzeitgesetz**

## **Durchführungsanweisungen (DA)**

(Neuaufgabe)

### 6. Ergänzung zur Neuaufgabe (Stand: Mai 2013)

#### **Hinweise**

Die Durchführungsanweisungen zum Altersteilzeitgesetz nach dem Rechtsstand des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt waren aufgrund der Flächeneinführung der Operativen Services zum 1. Mai 2013 geringfügig anzupassen. Änderungen sind durch Unterstreichung gekennzeichnet. §§ ohne nähere Bezeichnung beziehen sich auf das Altersteilzeitgesetz (AtG).

**Es ergeben sich folgende wesentliche Änderungen:**

#### **Zu DA § 12:**

- Erforderliche Anpassungen aufgrund der Flächeneinführung der Operativen Services zum 1. Mai 2013 (DA 12.1 Abs. 3 und 4, DA 12.2 Abs. 1).

#### **DA Verfahren:**

- Zuständig für die Antragsbearbeitung ist das Team Kug,Insg,AtG des Operativen Service (DA 1.)
- Aufnahme der Zuleitungsverpflichtungen an die Teams OWi und SGG (DA 7.)

# **§ 1 Altersteilzeitgesetz**

**(Stand 1.1.2008)**

## Gesetzestext

### § 1 Grundsatz

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

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

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

---

## Inhaltsverzeichnis

		Seite
1.	Grundsatz	4
1.1	Geltung des Gesetzes	4
1.2	Beibehaltung der Steuerfreiheit	4

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 1. Grundsatz

Das Altersteilzeitgesetz beschränkt den begünstigten Personenkreis grundsätzlich auf Arbeitnehmer, die nach Beendigung der Altersteilzeitarbeit Anspruch auf eine Rente wegen Alters i.S. der §§ 35 ff SGB VI haben (vgl. §§ 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 Nr. 2 und DA 2.1 Abs. 13). Auf Grund der Ausnahmenvorschrift des § 4 Abs. 2 sind ferner Personen begünstigt, die nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI (Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung) oder nach § 231 Abs. 1 und 2 SGB VI (u.a. Angestellte im Zusammenhang mit der Erhöhung der Jahresarbeitsverdienstgrenze) von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung **befreit** sind (vgl. DA 4.1 Abs. 2 und DA 5.3 Abs. 2). Arbeitnehmer, die als Bezieher einer Versorgung nach § 5 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung **versicherungsfrei** sind (z.B. Flugzeugführer, die ein Ruhegehalt wegen Erreichens des 41. Lebensjahres nach § 45 Abs. 2 Nr. 6 Soldatengesetz beziehen), haben demgegenüber keinen Zugang zur Altersteilzeitarbeit nach dem AtG, weil sie bereits vor Beginn einer etwaigen Altersteilzeitarbeit eine Versorgung beziehen, die im Grundsatz der einem vollen Erwerbsleben entsprechenden Versorgung gleichwertig ist (vgl. BSG-Urteil vom 21.03.2007 – B 11a AL 9/06 R).

**Gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand**

#### 1.1 Geltung des Gesetzes

§ 1 Abs. 3 Satz 1 stellt klar, dass Altersteilzeitarbeit nach den Regelungen des Altersteilzeitgesetzes unbefristet über den 31.12.2009 hinaus möglich ist und nicht von einer Förderung durch die BA abhängt (siehe auch DA 16.2). Allerdings müssen die weiteren Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes - z.B. Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit, Zulässigkeit der Verteilung der hälftigen Arbeitszeit für die Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit, Vorbeschäftigungszeit, Zahlung des Aufstockungsbetrages zum Regelarbeitsentgelt sowie des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrages in der gesetzlichen Mindesthöhe - vorliegen.

**Altersteilzeit nach dem 31.12.2009**

#### 1.2 Beibehaltung der Steuerfreiheit

§ 1 Abs. 3 Satz 2 regelt, dass die bisherige Steuerfreiheit für den Aufstockungsbetrag i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) sowie für die Beiträge und Aufwendungen i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) und des § 4 Abs. 2 gemäß § 3 Nr. 28 EStG unabhängig davon ist, ob Altersteilzeit nach § 4 förderfähig ist und auch für die Altersteilzeitarbeit gilt, die nach dem 31.12.2009 beginnt (vgl. DA 3.1.6 Abs. 1).

**Steuerfreiheit**

## **§ 2 Altersteilzeitgesetz** **(Stand 1.1.2013)**

---

**Gesetzestext****§ 2**  
Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

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

und

3. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich.

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

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

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



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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
2. Begünstigter Personenkreis	5
2.1 Geltung des Gesetzes	5
2.2 Reduzierung der Arbeitszeit	9
2.3 Verteilung der Arbeitszeit	16

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 2. Begünstigter Personenkreis

#### 2.1 Geltung des Gesetzes

(1) Für die Zeit ab dem 1.1.2010 werden Förderleistungen für Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, nur noch erbracht, wenn die Anspruchsvoraussetzungen bereits vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben (siehe auch DA zu § 16). **Vollendung des 55. Lebensjahres**

(2) Das AtG stellt ausschließlich auf den **Arbeitgeber** im arbeitsrechtlichen Sinne ab. Danach ist Arbeitgeber jede natürliche und juristische Person (Personen-/Kapitalgesellschaft; nicht jedoch der Konzern), die (mindestens) einen Arbeitnehmer gegen Arbeitsentgelt in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt (oder beschäftigen will). Wer im konkreten Einzelfall als Arbeitgeber anzusehen ist, ergibt sich regelmäßig aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag. **Begriff Arbeitgeber**

(3) **Arbeitnehmer** i.S. des AtG ist, wer eine Erwerbstätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu einem Arbeitgeber ausübt. Persönlich abhängig ist bei einer Beschäftigung in einem fremden Betrieb der Beschäftigte, der in den Betrieb eingegliedert ist und dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt, das Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung umfasst. **Begriff Arbeitnehmer**

(4) Der in Altersteilzeit beschäftigte Arbeitnehmer muss innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung i.S. des SGB III (vgl. §§ 24 ff SGB III) gestanden haben. Zeiten eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgeltzahlung unterbrechen das Versicherungspflichtverhältnis, wenn ein Monat überschritten wird (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). **Vorbeschäftigungszeiten**

Versicherungspflichtige Beschäftigungen in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat bzw. der Schweiz sind zur Erfüllung der Vorbeschäftigungszeiten ebenfalls zu berücksichtigen. **Beschäftigung in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat bzw. der Schweiz**

(5) Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag zu einem deutschen Arbeitgeber, die im Ausland beschäftigt sind, ohne dass eine Entsendung i.S. von § 4 SGB IV vorliegt (sog. Ortskräfte), unterliegen nicht der Versicherungspflicht nach dem SGB III und erfüllen daher allein aufgrund der Auslandsbeschäftigung nicht die Vorbeschäftigungszeiten. **Ortskräfte**

(6) Hat der Arbeitnehmer innerhalb der Fünf-Jahresfrist eine Entgeltersatzleistung i.S. des § 26 Abs. 2 SGB III (z.B. Krankengeld, Versorgungskrankengeld) oder Alg/Alhi bzw. Alg II bezogen, so werden auch diese Zeiten zur Erfüllung der Vorbeschäftigungszeiten herangezogen. Gleiches gilt für Zeiten der Kindererziehung (z.B. von Pflegekindern) und der Inanspruchnahme von Pflegezeit (§ 26 Abs. 2a bzw. 2b SGB III). **Gleichgestellte Zeiten**

- noch 2.1 (7) Zu den Vorbeschäftigungszeiten zählen auch Zeiten der freiwilligen Weiterversicherung nach § 28a Abs. 1 Nr. 3 SGB III wegen einer Beschäftigung außerhalb der EU oder assoziierten Staaten. **Freiwillige Weiterversicherung**
- (8) Bei Bestehen eines lokalen ausländischen Beschäftigungsverhältnisses (z.B. bei Beschäftigung in einem EU-/EWR-Mitgliedstaat bzw. der Schweiz und Anwendung der dortigen Arbeitslosenversicherungspflicht) muss der Arbeitnehmer zunächst nach Deutschland zurückkehren und sein deutsches Beschäftigungsverhältnis wieder aufleben, bevor er in die Altersteilzeit gehen kann. **Altersteilzeit nach Auslandsbeschäftigung**
- (9) Bei einer Entsendung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne (Ausstrahlung nach § 4 SGB IV) in einen EU-/EWR-Mitgliedstaat bzw. die Schweiz, in Staaten, mit denen bilaterale Abkommen über Soziale Sicherheit bestehen sowie in Staaten des so genannten vertragslosen Auslands und fortbestehender Versicherungspflicht in der deutschen Arbeitslosenversicherung kann Altersteilzeit im Ausland nur vorliegen, wenn während der Entsendung das deutsche Arbeitsverhältnis fortbesteht. Sofern ein eigenständiges Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis bei einer Mutter-/Tochtergesellschaft im Ausland begründet wird und im Inland nur noch ein ruhendes Arbeitsverhältnis besteht, wird die Arbeitsleistung in dieser Zeit nicht auf Grund der Altersteilzeitbeschäftigung im Inland, sondern auf Grund eines daneben bestehenden Arbeitsverhältnisses im Ausland erbracht, das vom Geltungsbereich des Altersteilzeitgesetzes nicht erfasst wird. In diesem Fall liegt keine Altersteilzeitarbeit i.S. des Altersteilzeitgesetzes vor. **Altersteilzeit während einer Auslandsbeschäftigung**
- (10) Der Zugang zur Altersteilzeitarbeit ist seit 1.1.2000 auch Arbeitnehmern möglich, die bisher schon teilzeitbeschäftigt sind. Sie müssen dazu, wie Vollzeit Arbeitnehmer, ihre bisherige Arbeitszeit halbieren (DA 2.2 Abs. 1) und auch nach der Verminderung der Arbeitszeit versicherungspflichtig i.S. des SGB III (vgl. DA 2.2 Abs. 6) beschäftigt sein. **Teilzeitbeschäftigte**
- (11) Ein Arbeitnehmer der mehrere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ausübt, kann auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern jeweils ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis aufnehmen. Hinsichtlich der Ermittlung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI ist § 22 Abs. 2 SGB IV zu beachten. **Altersteilzeit von Mehrfachbeschäftigten**

noch 2.1 (12) Die Altersteilzeitarbeit ist vor Eintritt in die Altersteilzeitarbeit zu vereinbaren (§ 2 Abs. 1 Nr. 2). Bereits abgelaufene Arbeitszeiten, in denen tatsächlich keine Altersteilzeitarbeit ausgeübt worden ist, können nachträglich nicht in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis umgewandelt werden. Für die Ansparung von Wertguthaben (für die Freistellungsphase im Blockmodell) bedarf es einer vorausgehenden Vereinbarung (§ 7 Abs. 1a SGB IV). Die Rückdatierung einer Altersteilzeitvereinbarung ist nicht zulässig.

„rückwirkende“  
**Vereinbarung der  
Altersteilzeitarbeit**

(13) Altersteilzeitarbeit im Sinne des AtG liegt nur vor, wenn die entsprechende Vereinbarung zumindest bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt reicht, zu dem der Arbeitnehmer eine (ggf. auch geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen kann (§ 2 Abs. 1 Nr. 2). Vereinbarungen, nach denen der Arbeitnehmer bereits vor Erreichen dieses Rentenalters ausscheiden soll, erfüllen demnach nicht die Voraussetzungen des AtG.

**Erreichen des  
Rentenalters**

(14) Die Altersrente nach mindestens 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit (§ 237 SGB VI) können nur Versicherte erhalten, die vor 1952 geboren sind. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres ist nur noch für bestimmte Altersgruppen möglich. 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.

**RV-  
Nachhaltigkeits-  
gesetz**

(15) Die Altersgrenze für die **Regelaltersrente** wird von 2012 an beginnend mit dem Jahrgang 1947 bis zum Jahr 2029 schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben.

**RV-Altersgrenzen-  
anpassungs-  
gesetz**

Für Versicherte mit mindestens 45 Pflichtbeitragsjahren wurde die **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** eingeführt, die mit 65 Jahren abschlagsfrei in Anspruch genommen werden kann.

Im Zuge der Anpassung von Altersgrenzen für vorzeitige Altersrenten an die Regelaltersgrenze 67 Jahre wird die Altersgrenze für eine abschlagsfreie **Altersrente für langjährig Versicherte** stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben werden. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist frühestens mit 63 Jahren möglich.

noch 2.1 Die Altersgrenze für eine abschlagsfreie **Altersrente für**  
Abs. 15 **schwerbehinderte Menschen** wird stufenweise von 63 auf 65  
Jahre angehoben. Die Altersgrenze für die früheste vorzeitige  
Inanspruchnahme dieser Rente wird von 60 auf 62 Jahre  
angehoben.

Besonderen **Vertrauensschutz** bei der Anhebung der  
Altersgrenzen für die Altersrenten haben Angehörige der  
Geburtsjahrgänge bis 1954, wenn sie bereits **vor dem**  
**01.01.2007** verbindlich Altersteilzeit vereinbart haben. Für sie gilt  
bei Renteneintritt das bisherige Rentenrecht, das vor In-Kraft-  
Treten des RV-Altersgrenzenanpassungsgesetzes gegolten hat.

Das Altersteilzeitgesetz wurde an die geänderten rentenrechtli-  
chen Regelungen angepasst (vgl. DA 5.3).

Die **Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen**  
**Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit** sind von der  
Anpassung durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz nicht  
berührt. Diese Altersrenten können nach geltendem Recht aber  
nur noch von den Geburtsjahrgängen bis 1951 in Anspruch  
genommen werden.

Mit der Programmversion P73 wurde in die IT-Anwendung coLei  
PC AtG eine Berechnungshilfe „Rententabelle“ integriert. Diese  
dient der Plausibilitätsprüfung des im Anerkennungsantrag  
angegebenen Endzeitpunkts der vereinbarten Altersteilzeit, zu  
dem auch ein Anspruch auf eine Altersrente (gemindert oder  
ungemindert) bestehen muss (vgl. DA Abs. 13).

**Berechnungsmo-  
dul in coLei PC  
AtG**

(16) Eine Verlängerung der Altersteilzeit ist aus sozialversiche-  
rungsrechtlicher, rentenrechtlicher, steuerrechtlicher und förder-  
rechtlicher Sicht grundsätzlich möglich. Die vertragliche Abänd-  
erung der bestehenden Altersteilzeitvereinbarung muss - wie die  
ursprüngliche Vereinbarung - ebenfalls zwischen den Arbeitsver-  
tragsparteien einvernehmlich vereinbart werden.

**Verlängerung des  
Altersteilzeitver-  
trages**

Bei der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell muss darüber hinaus  
beachtet werden, dass die Verteilung der Arbeitszeit im Durch-  
schnitt eines Zeitraums von mehr als drei Jahren nur auf der  
Grundlage eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit möglich ist. Im  
Falle der Verlängerung der Altersteilzeit muss der Tarifvertrag  
den neuen Verteilzeitraum im Blockmodell auch tatsächlich zu-  
lassen (z.B. 6 oder 10 Jahre). Außerdem muss auch weiterhin die  
Voraussetzung des § 2 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt sein. D.h. während der  
gesamten Dauer der Altersteilzeit darf die Hälfte der bisherigen  
wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschritten werden. Bei einer  
Verlängerung der Arbeitsphase muss auch die Freistellungs-  
phase entsprechend spiegelbildlich verlängert werden.  
Erlöschenstatbestände nach § 5 Abs. 1 sind zu beachten.

## 2.2 Reduzierung der Arbeitszeit

(1) Die Arbeitszeit muss nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert werden. Diese Voraussetzung kann auch erfüllt werden, wenn bei einem **nahtlosen** Arbeitgeberwechsel ein Arbeitsverhältnis (mit dem neuen Arbeitgeber) begründet wird, dem bereits die reduzierte Arbeitszeit zu Grunde liegt. Voraussetzung hierfür ist, dass der neue Arbeitgeber tatsächlich eine entsprechende Beschäftigungsmöglichkeit mit höherem Arbeitszeitvolumen für den älteren Arbeitnehmer zur Verfügung hat, aber wegen der Beschäftigungseffekte des AtG eine entsprechende Verminderung vorgenommen wurde.

### Reduzierung der bisherigen Arbeitszeit

(2) Der Begriff der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit wird aus systematischen Gründen in DA 6.2 erläutert. Ist die nach § 6 Abs. 2 Satz 1 vereinbarte Arbeitszeit niedriger als der errechnete Durchschnittswert der letzten 24 Monate, ist nur die zuletzt vereinbarte Arbeitszeit Basis für die Halbierung der Arbeitszeit, da es sich bei der Regelung des § 6 Abs. 2 Satz 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 nach § 6 Abs. 2 Satz 3 auf die nächste volle Stunde nach unten oder nach oben gerundet wird, wenn hierdurch die bisherige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 1 nicht überschritten wird (die Regelungen der kaufmännischen Rundung finden keine Anwendung).

### Bisherige Arbeitszeit

#### (3) Beispiel 1:

#### Beispiele

Beginn der Altersteilzeit:	1.8.2009
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2009	35 Std./wchtl.
Vereinbarte Arbeitszeit	
a) vom 1.8.2007 bis 31.12.2007 (5 Monate)	30 Std./wchtl.
b) vom 1.1.2008 bis 31.7.2009 (19 Monate)	35 Std./wchtl.
Vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate (5 x 30 + 19 x 35 : 24)	33,958 Std./wchtl.

#### Ergebnis:

Obwohl die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit 35 Std./wchtl. betragen hat, können als bisherige Arbeitszeit nur 33,958 Std./wchtl. 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./wchtl. betragen.

noch 2.2 (4) **Beispiel 2:**

Beginn der Altersteilzeit:	1.8.2009
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2009	30 Std./wchtl.
Vereinbarte Arbeitszeit	
a) vom 1.8.2007 bis 31.7.2008 (12 Monate)	35 Std./wchtl.
b) vom 1.8.2008 bis 31.7.2009 (12 Monate)	30 Std./wchtl.
Vereinbarte Arbeitszeit	
im Durchschnitt der letzten 24 Monate	
(12 x 35 + 12 x 30 : 24):	32,5 Std./wchtl.

**Ergebnis:**

Als bisherige Arbeitszeit ist die unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit, also 30 Std./wchtl. zugrunde zulegen. Dass die Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten 24 Monate 32,5 Std./wchtl. betragen hat, führt zu keiner anderen Beurteilung des Sachverhalts, da § 6 Abs. 2 Satz 2 nur eine **Höchstgrenze** darstellt.

(5) Beispiel 3:

Beginn der Altersteilzeit:	1.8.2009
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2009 (Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden)	40 Std./wchtl.
Tarifliche Arbeitszeit:	35 Std./wchtl.
Vereinbarte Arbeitszeit	
vom 1.8.2007 bis 31.7.2008 (12 Monate)	38 Std./wchtl.
vom 1.8.2008 bis 31.7.2009 (12 Monate)	40 Std./wchtl.
Vereinbarte Arbeitszeit	
im Durchschnitt der letzten 24 Monate	39 Std./wchtl.

**Ergebnis:**

Die bisherige Arbeitszeit beträgt 39 Std./wchtl. Bei der Ermittlung der Höchstgrenze i.S. des § 6 Abs. 2 Satz 2 dürfen auch Arbeitszeiten, die über der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lagen, berücksichtigt werden.

(6) Die verminderte Arbeitszeit (§ 2 Abs.1 Nr. 2) muss der **Versicherungspflicht** i.S. des SGB III unterliegen. Diese ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer zum Personenkreis nach den §§ 24, 25 SGB III gehört und ein Befreiungstatbestand für eine versicherungsfreie Beschäftigung i.S. der §§ 27, 28 SGB III nicht erfüllt wird. Um versicherungspflichtig beschäftigt zu sein, muss der Arbeitnehmer eine mehr als geringfügige Beschäftigung i.S. des § 8 SGB IV ausüben. Damit wird sichergestellt, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitarbeit der Schutz der Arbeitslosenversicherung gewährleistet ist.

**versicherungspflichtige Beschäftigung**



- noch 2.2 (7) Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung, deren Arbeitsentgelt 450 EUR im Monat übersteigt (vgl. § 8 SGB IV). **mehr als geringfügige Beschäftigung**
- (8) Zu beachten ist bei einer Altersteilzeitbeschäftigung von weniger als 15 Stunden wöchentlich, dass die Versicherungspflicht (DA Abs. 6) entfällt (und damit auch der Anspruch des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen), wenn der ältere Arbeitnehmer – neben seiner Altersteilzeitbeschäftigung – Arbeitslosengeld bezieht. Die Versicherungsfreiheit ergibt sich in diesem Fall aus § 27 Abs. 5 SGB III.
- (9) Die Verbindung von Wertguthaben (§ 7 Abs. 1a SGB IV), die durch **Vorarbeit** bereits **vor Beginn** der Altersteilzeitarbeit angespart wurden, mit Altersteilzeitarbeit ist aus förderungsrechtlicher Sicht grundsätzlich möglich. **Wertguthaben**
- 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. Zur Wiederbesetzung im Blockmodell siehe DA 3.1.7 Abs. 15 Unterabsatz 4ff.
- (10) Zu den Auswirkungen einer (vorübergehenden bzw. dauerhaften) Freistellung des Arbeitnehmers von der Arbeitsleistung während einer im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vertraglich vorgesehenen Arbeitsphase wird auf Ziffer 2.5.6 des gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit vom 2.11.2010 (veröffentlicht im Intranet) verwiesen. **Freistellung des Arbeitnehmers**
- (11) Wird in der Arbeitsphase des Blockmodells eine Entgeltersatzleistung (z.B. Krankengeld oder Kug) bezogen, kann ein Wertguthaben für die Freistellungsphase nicht oder nur teilweise erarbeitet werden. Als Folge liegt ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase insoweit nicht vor (§ 7 Abs. 1a SGB IV), weil kein Arbeitsentgelt auf Grund einer erbrachten Arbeitsleistung fällig wird. Um das zu verhindern, kann arbeitsrechtlich vereinbart werden, dass Zeiten mit Entgeltersatzleistungen in der Freistellungsphase zur Hälfte nachgearbeitet werden. Das Ende der Arbeits- bzw. der Beginn der Freistellungsphase ändern sich entsprechend (vgl. auch DA Abs. 12). **Wertguthaben und Nacharbeit**

noch 2.2 (12) Wird für den Fall des Bezugs einer Entgeltersatzleistung Nacharbeit nicht vereinbart, kann dennoch in der Freistellungsphase entsprechend der Dauer des Zeitraums des Bezuges einer Entgeltersatzleistung ein Beschäftigungsverhältnis bestehen. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber zur Auffüllung des Wertguthabens Leistungen in der Höhe in das Wertguthaben eingestellt hat, wie sie dem Arbeitnehmer (ohne den die Entgeltersatzleistung begründenden Tatbestand) gutgeschrieben worden wären (vgl. DA Abs. 11).

**Wertguthaben  
ohne Nacharbeit**

(13) Berechnungsbeispiele zu den Auswirkungen des Bezuges von Entgeltersatzleistungen mit und ohne Nacharbeit i.S. der DA Abs. 11 und 12 sind im Anhang enthalten.

**Arbeitshilfen**

(14) Wird z.B. aus betriebstechnischen Gründen im Blockmodell in der Arbeitsphase Mehrarbeit im Sinne der maßgebenden arbeitsrechtlichen Regelung (z.B. Tarifvertrag) geleistet, ist diese grundsätzlich förderungsrechtlich unschädlich, wenn im Durchschnitt der gesamten Dauer der Altersteilzeitarbeit die Voraussetzung des § 2 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt wird. D.h., dass die Arbeitszeit im Durchschnitt des gesamten Förderzeitraums unter Einbeziehung der Mehrarbeit die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten darf. Arbeitsrechtliche Regelungen, die für eine geleistete Mehrarbeitsstunde einen Freizeitausgleich von mehr als einer Stunde vorsehen (z.B. im Verhältnis 1:1,25) sind förderungsrechtlich unschädlich. DA 5.2 Abs. 2 ist zu beachten.

**Mehrarbeit im  
Blockmodell**

Zum Ausgleich von Mehrarbeit bieten sich beispielhaft die nachfolgenden Möglichkeiten an:

**Ausgleich der  
Mehrarbeit**

- der Arbeitgeber legt einen plausiblen Plan zum Abbau der Mehrarbeit vor,
- Verkürzung der Arbeitsphase wegen Zeitguthabens auf Grund Mehrarbeit nach Maßgabe der jeweiligen arbeitsrechtlichen Regelung,
- tarifvertragliche Regelung zum Abbau der Mehrarbeit.

(15) Kann ein Zeitausgleich in sachlich begründeten Einzelfällen **ausnahmsweise** nicht bis zum Ende der Vollarbeitsphase erfolgen (z. B. wegen Erkrankung des Mitarbeiters unmittelbar vor dem geplanten Zeitausgleich) und kommt auch eine Verlängerung der vereinbarten Altersteilzeit nicht in Betracht, bleibt der Erstattungsanspruch nach § 4 dennoch bestehen, wenn der Zeitraum ab dem Eintritt des **unvorhergesehenen Ereignisses** bis zum Ende der Vollarbeitsphase für einen vollständigen Zeitausgleich ausgereicht hätte.

**Kein Ausgleich  
der Mehrarbeit bei  
unvorhersehba-  
rem Ereignis**

noch 2.2 (16) **Geringfügige** Mehrarbeit, die im kontinuierlichen Teilzeitmodell oder in der Arbeitsphase des Blockmodells geleistet wird, ist förderungsrechtlich unschädlich. Mehrarbeit kann bei einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell grundsätzlich nur in der Arbeitsphase anfallen. **Geringfügige Mehrarbeit/Arbeit**

(17) **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 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. 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.

Anfragen hierzu sind an die jeweilige Agentur für Arbeit (in Förderfällen), im Übrigen an die zuständigen Rentenversicherungsträger zu richten.

(18) Kommt es während der **Arbeitsphase** des Blockmodells zu einer **Reduzierung** der wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. durch Haustarifvertrag) und wird hiervon auch das Altersteilzeitarbeitsverhältnis erfasst, ist eine Anpassung der (reduzierten) Arbeitszeit i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 2 möglich; eine Anpassung der Altersteilzeitvereinbarung ist aber nicht zwingend. Wird die Arbeitszeit angepasst, hat dies keine Auswirkung auf den Beginn der Freistellungsphase. **Reduzierung der Arbeitszeit im Blockmodell**

Wird dem Arbeitnehmer in der Arbeitsphase eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zugebilligt und wird die Beschäftigung in reduziertem Umfang weiterhin ausgeübt, besteht ab diesem Zeitpunkt eine neue Arbeitszeit i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 2. **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung**

Demgegenüber führt eine allgemeine tarifliche oder betriebliche Erhöhung der Arbeitszeit während der Altersteilzeit nicht zu einer Erhöhung der reduzierten Arbeitszeit i.S. des § 2 Abs. 1 Nr. 2. Wird die Arbeitszeit des Arbeitnehmers gleichwohl der betrieblichen Arbeitszeit angepasst, führt die Notwendigkeit der Halbierung der Arbeitszeit **nicht** zu einer Verkürzung der Arbeitsphase, sondern nur zu einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit in der Arbeitsphase. Bis zum Ende der Arbeitsphase muss ein entsprechender Zeitausgleich erfolgen. **Erhöhung der Arbeitszeit**

noch 2.2  
Abs. 18

**Beispiel:**

Altersteilzeitvereinbarung 2 Jahre  
(vom 1.1.2009 bis 31.12.2010)

Bisherige Arbeitszeit            35 Std. wöchentlich

Verminderte Arbeitszeit        17,5 Std. wöchentlich  
(während der gesamten Dauer der Altersteilzeit)

Arbeitszeitverteilung geplant  
7 Std. täglich X 200 Tage (1 Jahr) = **1.400 Std.**

Arbeitszeiterhöhung ab 1.7.2009  
von 35 auf 40 Std. wöchentlich (oder von 7 auf 8 Std. täglich)

Tatsächliche Verteilung der Arbeitszeit  
(vom 1.1. bis 30.6.2009)        7 Std. X 100 Tage = **700 Std.** und  
(vom 1.7. bis 31.12.2009)    8 Std. X 87,5 Tage = **700 Std.**

(19) Eine Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit ist im Altersteilzeitgesetz nicht vorgesehen, grundsätzlich im Blockmodell unter bestimmten Voraussetzungen jedoch in den folgenden Fällen möglich:

- (nicht von vornherein geplante) betriebsbedingt notwendige Rückkehr zur Beschäftigung mit bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit in der Arbeits- oder Freistellungsphase für einen eng begrenzten Zeitraum bei Vorliegen eines sachlichen Grundes,
- Zubilligung einer Rente auf Zeit wegen voller Erwerbsminderung oder
- unbezahlter Urlaub und Pflegezeit mit vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) während der Arbeitsphase.

Die Freistellungsphase verschiebt sich entsprechend in die Zukunft, wobei das Prinzip der hälftigen Arbeitszeitreduzierung (ggf. über die in § 5 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 genannten Zeitpunkte hinaus) auch in diesem Fall gewahrt werden muss. Die begrenzte Unterbrechung ist sozialversicherungs- und förderungsrechtlich grundsätzlich unschädlich; Erlöschenstatbestände des § 5 Abs. 1 Nrn. 1 bis 3 (z. B. Anspruch auf eine ungeminderte Altersrente) sind jedoch zu beachten. Endet die förderfähige Altersteilzeitarbeit wegen der Verschiebung der Freistellungsphase vorzeitig, ist § 12 Abs. 3 Satz 2 analog anzuwenden. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte die vorübergehende Unterbrechung der Altersteilzeit schriftlich vereinbart werden.

**Unterbrechung  
der Altersteilzeit-  
arbeit**

noch 2.2 (20) 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 ein Monat. Altersteilzeit liegt nur vor, wenn ein Arbeitnehmer zum begünstigten Personenkreis des § 2 gehört und sein Arbeitgeber nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a u. b die Aufstockungsleistungen zahlt. Da für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV der fehlende Anspruch auf Arbeitsentgelt Voraussetzung ist, können aufgrund der fehlenden „Basis-Beiträge“ keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b gezahlt werden. Altersteilzeitarbeit liegt somit während eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV nicht vor.

**unbezahlte Fehlzeiten/Urlaub**

(21) Bei vollständiger Freistellung von der Arbeitsleistung i.S. des § 3 Abs. 1 PflegeZG im kontinuierlichen Teilzeitmodell oder während der Arbeitsphase des Blockmodells liegt Altersteilzeitarbeit i.S. des Altersteilzeitgesetzes nicht vor (gleiches gilt für die spiegelbildliche Zeit der Freistellungsphase des Blockmodells). Die Beschäftigung endet mit Beginn der Pflegezeit (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 4 SGB IV). Es besteht die Möglichkeit der Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit (vgl. DA Abs. 19), der Nacharbeit (vgl. DA Abs. 11) sowie der Einbringung von Wertguthaben (vgl. DA Abs. 9). Zahlt der Arbeitgeber freiwillig (Teilzeit-)Entgelt sowie die notwendigen Aufstockungsleistungen fort und stellt er entsprechendes Wertguthaben für die Freistellungsphase ein, liegt auch während der Pflegezeit Altersteilzeit i.S. des Altersteilzeitgesetzes vor. Pflegezeit während der Freistellungsphase des Blockmodells wirkt sich nicht auf das Altersteilzeitverhältnis aus.

**Pflegezeit**

Bei teilweiser Freistellung von der Arbeitsleistung i.S. des § 3 Abs. 1 PflegeZG gelten die Ausführungen zur Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entsprechend (vgl. DA Abs. 18).

(22) Aufgrund des in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehenden Monatsprinzips (Kalendermonat), nach dem ein angebrochener Monat als voller Monat zu berücksichtigen ist, liegt nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung 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 (ggf. ohne Berücksichtigung der Fehlzeiten) zu bilden. Zu einer Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit kommt es somit erst, wenn z. B. ein unbezahlter Urlaub von mindestens einem Kalendermonat in Anspruch genommen wird; insoweit liegt auch keine Vorarbeit für eine spätere Freistellungsphase vor.

(23) Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt in der Arbeitsphase mindern den Erstattungsanspruch in der Freistellungsphase. Zu den förderungsrechtlichen Auswirkungen vgl. DA 12.3 Abs. 3 und 4.

### 2.3 Verteilung der Arbeitszeit

(1) Der höchstzulässige Verteilzeitraum für Altersteilzeitvereinbarungen **ohne tarifvertragliche Grundlage** beträgt grundsätzlich **drei** Jahre. Bei einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (oder bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten), darf diese daher im Durchschnitt von bis zu drei Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. DA 2.2 Abs. 1) nicht überschreiten und ggf., um Versicherungspflicht i.S. des SGB III zu gewährleisten, die Grenzen des § 8 SGB IV nicht unterschreiten.

**3-jähriger  
Verteilzeitraum**

Die Regelungen des § 2 Abs. 2 AtG beziehen sich nur auf den Verteilzeitraum, nicht auf die Gesamtdauer der Altersteilzeit. Das bedeutet, dass während der Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit Blockmodell und Teilzeitmodell kombiniert werden können; z.B. 1,5 Jahre Vollarbeitsphase, 3 Jahre Teilzeitarbeit und 1,5 Jahre Freistellungsphase. In diesem Beispiel können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine 6-jährige Altersteilzeitarbeit ohne tarifvertragliche Grundlage mit 3 Jahren Blockmodell vereinbaren.

(2) Ein Tarifvertrag oder eine entsprechende kirchenrechtliche Regelung können einen bis zu 6-jährigen Verteilzeitraum ausdrücklich zulassen (§ 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. Alternative). In Zweifelsfällen ist eine Stellungnahme **aller** beteiligten Tarifvertragsparteien einzuholen. Gleiches gilt für Betriebsvereinbarungen, denen ein entsprechender Tarifvertrag mit tariflicher Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen zugrunde liegt. Im Übrigen gilt Abs. 1 entsprechend.

**6-jähriger  
Verteilzeitraum**

Der Gesetzeswortlaut "bei Regelung in einem Tarifvertrag" ist hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 so zu verstehen, dass hiervon auch Tarifverträge zur Altersteilzeit erfasst werden, die bereits gekündigt sind und lediglich nachwirken. Maßgebend für diese **sozialrechtliche** Auffassung ist, dass die Regelungen eines gekündigten Altersteilzeittarifvertrages grundsätzlich für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse weiter gelten und ein nachwirkender Altersteilzeittarifvertrag eine Verblockung der Arbeitszeit über die Dauer von drei Jahren hinaus zulässt. Dies ist ausreichend um im Sinne des § 2 Abs. 2 Satz 1 AtG einen rechtswirksamen Tarifvertrag über Altersteilzeit anzunehmen, der Grundlage für **neu abzuschließende** Altersteilzeitvereinbarungen sein kann.

**Nachwirkung von  
Tarifverträgen**

Arbeitnehmer, die auf der Grundlage eines Tarifvertrages mit ihrem Arbeitgeber Altersteilzeitarbeit mit einem mehr als 3-jährigen Verteilzeitraum (Blockmodell) vereinbart haben und die von der Ausgliederung eines Betriebsteils unter Anwendung des § 613a BGB betroffen sind, können den Verteilzeitraum weiterhin in Anspruch nehmen; dies gilt auch dann, wenn beim neuen Arbeitgeber kein Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit Anwendung findet.

**Anwendung des  
§ 613a BGB**

noch 2.3 Abs. 2 Entsprechendes gilt, wenn die Altersteilzeitarbeit rechtswirksam mit Wirkung für die Zukunft mit dem bisherigen Arbeitgeber vereinbart wurde, die Altersteilzeitarbeit aber erst beim neuen Arbeitgeber einsetzen soll.

(3) Altersteilzeitvereinbarungen auf der Grundlage eines Tarifvertrages können auch einen Gesamtzeitraum von mehr als sechs Jahren umfassen (§ 2 Abs. 3). In diesem Fall kann die Altersteilzeitarbeit - wie sonst auch - für die Dauer von bis zu sechs Jahren gefördert werden. Der Förderzeitraum von sechs Jahren liegt dann innerhalb des Gesamtzeitraums der Altersteilzeitarbeit. Die Voraussetzung des § 2 Abs. 1 Nr. 2 ist in diesem Fall erfüllt, wenn die Arbeitszeit im Durchschnitt des Förderzeitraums die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und eine versicherungspflichtige Beschäftigung i.S. des SGB III vorliegt (vgl. DA 2.2 Abs. 6 und 7).

**Verteilzeitraum  
von mehr als  
6 Jahren**

Es reicht - im Sinne eines gesetzlichen Mindestanfordernisses - aus, wenn die Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 (Entgeltaufstockung, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) nur in dem Zeitraum von sechs Jahren erbracht werden.

Wird der freigemachte Arbeitsplatz verspätet wiederbesetzt, ist eine bis zu 6-jährige Förderung auch dann noch möglich, wenn im verbleibenden Zeitraum noch mindestens eine 3-jährige Freistellungsphase vorhanden ist. Der Förderzeitraum innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeit muss daher nicht zwingend zusammenhängend sein (wichtig ist nur, dass für den zu fördernden Gesamtzeitraum (Arbeits- und Freistellungsphase) auch die entsprechenden Aufstockungsleistungen durchgängig erbracht wurden).

(4) Den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern im Geltungsbereich eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit wird nach § 2 Abs. 2 Satz 2 die Möglichkeit eingeräumt, die tarifvertragliche Regelung zur Altersteilzeit durch Betriebsvereinbarung bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat einzelvertraglich zu übernehmen.

**Übernahme tarif-  
vertraglicher Re-  
gelungen**

Der Begriff „Geltungsbereich des Tarifvertrages“ umfasst dabei nach Einführung der Insolvenzversicherung des § 8a grundsätzlich nur noch den fachlichen und zeitlichen (nicht aber mehr den persönlichen und räumlichen) Geltungsbereich des Tarifvertrages, der gelten würde, wenn die Parteien tarifgebunden wären. So könnte z.B. ein Betrieb des papierverarbeitenden Gewerbes in Bayern auch einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit dieses Gewerbes aus Sachsen-Anhalt, der einen 6-jährigen Verteilzeitraum zulässt, übernehmen.

noch 2.3 Abs. 4 Lässt der Tarifvertrag Regelungen über Altersteilzeitarbeit auf der Betriebsebene zu (Öffnungsklausel), können entsprechende Regelungen auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber auf der Grundlage eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung getroffen werden (§ 2 Abs. 2 Satz 3).

Sind in einer tarifvertraglichen Regelung zur Altersteilzeit i.S. § 2 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 auch Regelungsbereiche angesprochen, die zur Altersteilzeitregelung keinerlei Berührungspunkte aufweisen, (z.B. reine Entgeltfragen), muss der Tarifvertrag insoweit nicht in Gänze übernommen werden. Es sind jedoch **alle** Regelungen des Tarifvertrages zur Altersteilzeit zu übernehmen, die die Altersteilzeitarbeit ihrem Wesen nach unmittelbar gestalten. Diese Regelungen müssen immer als Ganzes vereinbart werden.

**Übernahme des Tarifvertrages in Gänze**

(5) § 2 Abs. 2 Satz 5 bietet die Möglichkeit, in Bereichen, in denen tarifvertragliche Regelungen **zur Verteilung der Arbeitszeit** nicht getroffen sind oder üblicherweise nicht getroffen werden, Altersteilzeitregelungen mit Verteilzeiträumen von mehr als drei Jahren durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, einzelvertraglich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Zu den Branchen ohne tarifvertragliche Regelung über die Verteilung der Arbeitszeit zählen neben den Religionsgemeinschaften z.B.:

„Freiberufler“

- 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,
- Makler, Handelsvertreter, Auskunftsteien, Werbeagenturen,
- Privatschulen (mit Ausnahme der Bundesschulen des DGB und einiger Firmentarifverträge),
- Sportvereine (mit Ausnahme einiger Firmentarifverträge),
- Schaustellergewerbe, Zirkus- und Kirmesunternehmen (mit Ausnahme der Artisten und Unterhaltungskünstler in Varietés),
- Zahntechnische Laboratorien,
- Software-Entwicklung (mit Ausnahme einiger Firmentarifverträge),
- Bereiche der freien Wohlfahrtspflege, z.B. Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN Wohlfahrtsverbandes, soweit dort keine Verbands- oder Firmentarifverträge gelten,
- Management-Holdings von Konzernen, die wegen der Vielfältigkeit der Konzernaktivitäten nicht eindeutig dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages zugeordnet werden können.



noch 2.3 Abs. 5 Die übrigen Tarifbereiche bzw. Branchen, die von Tarifverträgen, die Regelungen über die Verteilung der Arbeitszeit enthalten, erfasst werden, können von der Ausnahmeregelung des § 2 Abs. 2 Satz 5 keinen Gebrauch machen.

(6) Für sog. außertarifliche Angestellte können, wie in Branchen **AT-Angestellte** ohne tarifliche Regelungen zur Verteilung der Arbeitszeit, ebenfalls Verteilzeiträume für die Altersteilzeitarbeit i.S. des § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2. Alternative, Abs. 3 von mehr als drei Jahren durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, einzelvertraglich vereinbart werden, da sie einem Bereich zuzuordnen sind, in dem die Arbeitsbedingungen nicht durch Tarifverträge geregelt sind. AT-Angestellte, die als leitende Angestellte vom Geltungsbereich des BetrVG nicht erfasst werden (vgl. § 5 Abs. 3 i.V.m. Abs. 4 BetrVG) können solche Verteilzeiträume generell einzelvertraglich vereinbaren.

(7) Nicht tarifgebundene Arbeitgeber müssen übernehmen bzw. regeln (um Förderleistungen zu erhalten):

<p><b>im Geltungsbereich</b> eines Tarifvertrages (fachlicher, zeitlicher Geltungsbereich)</p>	<p>die <b>gesamte</b> tarifvertragliche Altersteilzeitregelung</p>	<p>durch Betriebsvereinbarung <b>oder</b> (wenn kein Betriebsrat besteht) durch Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer</p>
<p><b>im Geltungsbereich</b> eines Tarifvertrages <b>mit tariflicher Öffnungsklausel</b></p>	<p>die tariflichen Rahmenregelungen zur Altersteilzeit sowie deren Ausgestaltung im Einzelnen, soweit sie Gegenstand der tarifl. Öffnungsklausel ist</p>	<p>durch Betriebsvereinbarung</p>
<p>in Bereichen <b>ohne</b> tarifvertragliche Regelungen zur <b>Verteilung der Arbeitszeit</b></p>	<p>Altersteilzeitregelung mit einem bis zu <b>6-jährigen Verteilzeitraum</b> oder Altersteilzeitregelung mit einem bis zu <b>6-jährigen Verteilzeitraum innerhalb eines längeren Gesamtzeitraums</b></p>	<p>durch Betriebsvereinbarung <b>oder</b> (wenn kein Betriebsrat besteht) durch Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer</p>

---

noch 2.3 (8) Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a müssen für die gesamte Dauer der Altersteilzeitarbeit (also auch während der Freistellungsphase) fortlaufend gezahlt werden. Hierbei muss die Angemessenheit der Arbeitentgeltzahlung in der Freistellungsphase gewährleistet bleiben (vgl. hierzu § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Im Falle des § 2 Abs. 3 ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit die Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 nur für den förderungsfähigen 6-Jahreszeitraum erbringt. Wenn darüber hinaus die Altersteilzeitarbeit in der im AtG zugelassenen Weise in Arbeits- und Freistellungsphasen aufgeteilt wird, liegt nach § 7 SGB IV grundsätzlich auch ein Beschäftigungsverhältnis i.S. dieser Vorschrift vor; § 7 Abs. 1a SGB IV bleibt unberührt.

**kontinuierliche Entgeltzahlung**

# **§ 3 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**

## Gesetzestext

### § 3

#### Anspruchsvoraussetzungen

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

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

a) das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufgestockt hat, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann,

und

b) für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie

2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit

a) einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer, einen Bezieher von Arbeitslosengeld II oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch 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.

---

## Inhaltsverzeichnis

	Seite	
3.	Fördervoraussetzungen	5
3.1	Grundsatz	5
3.1.1	Aufstockung des Regelarbeitsentgelts	5
3.1.2	Aufstockungsbeträge zur gesetzlichen Rentenversicherung	8
3.1.3	Entgeltumwandlung	11
3.1.4	Ungemindertem Arbeitsentgelt	12
3.1.5	Teilmonatsberechnung	13
3.1.6	Steuer- und Beitragsfreiheit	13
3.1.7	Wiederbesetzung	14
3.1.7.1	Arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer	23
3.1.7.2	Ausgebildeter	26
3.1.7.3	Auszubildender	29

---

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 3. Fördervoraussetzungen

#### 3.1 Grundsatz

Der Arbeitgeber erhält von der BA Förderleistungen, wenn der freigemachte/freigewordene Arbeitsplatz wiederbesetzt oder in Kleinunternehmen ein Auszubildender versicherungspflichtig beschäftigt wird (DA 3.1.7) und auf arbeitsrechtlicher Anspruchsgrundlage (z.B. Tarifvertrag) Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 erbracht werden (DA 3.1.1 und 3.1.2).

#### 3.1.1 Aufstockung des Regelarbeitsentgelts

(1) Der Arbeitgeber muss das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 v.H. aufstocken (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a). Er kann auf **freiwilliger Basis** zusätzlich - nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a zweiter Halbsatz - Arbeitsentgeltbestandteile aufstocken, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören (z.B. Einmalzahlungen, unregelmäßige Zulagen) oder der Aufstockung einen höheren Prozentsatz zugrunde legen.

**Aufstockung des Regelarbeitsentgelts**

Auf Grund der Vorschrift des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a zweiter Halbsatz können bei über den 30.06.2004 hinaus gültigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen der Berechnung des Aufstockungsbetrages auch weiterhin anstelle des Regelarbeitsentgelts das Altersteilzeitbruttoentgelt und das (bisherige) Vollzeitbruttoentgelt zugrunde gelegt werden, sofern die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) erfüllt werden.

**Bisherige Tarifverträge**

(2) Das Regelarbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) i.V.m. § 6 Abs. 1 ist das auf einen Monat entfallende **sozialversicherungspflichtige** Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer im Rahmen des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses **regelmäßig** erzielt (für ihn abgerechnetes zustehendes Arbeitsentgelt). 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 grundsätzlich das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regelarbeitsentgelt maßgebend.

**Regelarbeitsentgelt**

Das Regelarbeitsentgelt darf die **monatliche** Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreiten. Ändert sich die Höhe des Regelarbeitsentgelts während der Altersteilzeitarbeit (z.B. wegen variabler Grundvergütung oder variablen Zulagen, Lohnerhöhung, Höhergruppierung, Entgeltumwandlung), ist diese Änderung zu berücksichtigen und das Regelarbeitsentgelt neu festzusetzen.

noch  
3.1.1

(3) Zum sozialversicherungspflichtigen Regelarbeitsentgelt können - neben dem laufenden Arbeitsentgelt - z.B. gehören:

- Vermögenswirksame Leistungen,
- Prämien und Zulagen,
- sozialversicherungspflichtige Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit,
- Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers (nicht jedoch Jahreswagenrabatte),
- der sozialversicherungspflichtige Teil der ZVK-Umlage für die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes,
- die Urlaubsvergütung im Baugewerbe nach § 8 Nr. 4 i.V.m. Nr. 12.1 Satz 1 BRTV Bau,
- Poolzahlungen an angestellte Ärzte, soweit sich die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung für den liquidationsberechtigten Arzt und auch die Vergütung dieser Tätigkeit aus dem Sonderfonds „Pool“ allein aus der arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen dem Krankenhausträger und dem Arbeitnehmer ergeben.

(4) Arbeitsentgelte, die **einmalig** (z.B. Jahressondervergütungen), **nicht regelmäßig** (unregelmäßige Zulagen) oder **nicht für die vereinbarte Arbeitszeit** (z.B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben bei der Ermittlung des Regelarbeitsentgelts unberücksichtigt. **Einmalzahlungen**, die, unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit, in jedem Kalendermonat **zu einem Zwölftel** ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Regelarbeitsentgelt. Erhält der Arbeitnehmer - unabhängig von der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit - regelmäßig jeden Monat eine Pauschale für die Abgeltung von Mehrarbeit, ist die Pauschale dem Regelarbeitsentgelt hinzuzurechnen.

(5) 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, Zulagen für höherwertige Tätigkeiten, Versetzungszulagen. **Unschädlich** ist, wenn der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

**Bestandteile des  
Regelarbeitsent-  
gelts**

**Unregelmäßige  
Leistungen**

**Regelmäßige Zu-  
lagen**



noch  
3.1.1

(6) 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 (Referenzzeitraum)** zur Feststellung des Charakters der Regelmäßigkeit) durchgehend als versicherungspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im **jeweiligen** Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, andernfalls nicht. Volle Monate einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Festlegung des jeweiligen Referenzzeitraumes von drei Monaten ausgeklammert (der Drei-Monatszeitraum verschiebt sich entsprechend).

**Unständige Zulagen**

(7) **Beispiel** (kontinuierliches Teilzeitmodell) Beginn Januar 2008:

**Beispiel (Berücksichtigung unständiger Zulagen)**

**Unständige Zulage wurde gezahlt:**

Oktober 2007	<b>nein</b>		
November 2007	ja		
Dezember 2007	ja		
<b>Januar 2008</b> (Beginn ATZ)	ja	Berücksichtigung	nein
Februar 2008	ja	Berücksichtigung	ja
März 2008	<b>nein</b>	Berücksichtigung	nein
April 2008	ja	Berücksichtigung	nein
Mai 2008	ja	Berücksichtigung	nein
Juni 2008	ja	Berücksichtigung	nein
Juli 2008	ja	Berücksichtigung	ja

(8) **Beispiel** Altersteilzeit-Lohnabrechnung:

**Beispiel (Ermittlung des Regelarbeitsentgelts)**

Monatlich laufender Lohn	2.250 EUR
SV-pflichtige Zulagen, die zwar monatlich, aber in unterschiedlicher Höhe anfallen	320 EUR
Jährliches Urlaubsgeld	1.130 EUR
Einmalige Jubiläumsprämie	1.500 EUR
Mehrarbeitsvergütung einschl. Zuschläge	180 EUR

**Lösung:**

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

### 3.1.2 Aufstockungsbeträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

(1) Das **Regelarbeitsentgelt** (vgl. DA 3.1.1) ist auch die Berechnungsbasis zur Ermittlung der in der Altersteilzeit zusätzlich zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträge i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b (zusätzliche beitragspflichtige Einnahme nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI). Der Arbeitgeber muss, ausgehend vom Regularbeitsentgelt, die Beiträge um **mindestens** 80 v.H. aufstocken, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der **monatlichen** Beitragsbemessungsgrenze und dem Regularbeitsentgelt.

**Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge**

Bei über den 30.06.2004 hinaus gültigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen können der Berechnung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI weitere **laufende** Vergütungsbestandteile, die nicht zum Regularbeitsentgelt gehören (z.B. unregelmäßige Zulagen), zugrunde gelegt werden, sofern auch in diesem Fall die Mindestvoraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) erfüllt werden. D.h., dass die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme zwischen mindestens 80 v.H. und höchstens 100 v.H. des Regularbeitsentgelts, begrenzt auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze, betragen kann.

**Bisherige Tarifverträge**

(2) Aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (vgl. DA Abs. 1) ist unter Berücksichtigung des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag zu ermitteln. Der Arbeitgeber muss den zusätzlichen Gesamtbeitrag (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) allein tragen (§ 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI).

(3) Unregelmäßige Leistungen (z.B. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) gehören nicht zum Regularbeitsentgelt (vgl. DA 3.1.1 Abs. 4). Anders als bei der Aufstockung des Arbeitsentgelts nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) ist einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) **generell nicht** zu berücksichtigen.

**Unregelmäßige Leistungen**

(4) Eine rentenversicherungsrechtliche Absicherung durch Einbeziehung von Einmalzahlungen in die Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge kann nur erlangt werden, wenn entweder durch die Zwölfteilung das Regularbeitsentgelt erhöht wird (vgl. DA 3.1.1 Abs. 4) oder ein Prozentsatz des Regularbeitsentgelts zugrunde gelegt wird, der die bisherige zusätzliche beitragspflichtige Einnahme für die Einmalzahlung mit erfasst (z.B. Berechnungsgrundlage in Höhe von 87 v.H. des Regularbeitsentgelts).

**Einmalzahlungen**

noch  
3.1.2

(5) **Beispiel 1** (West) 2010:

Regelarbeitsentgelt 1.500 EUR

90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (5.500) 4.950 EUR

Differenz zum Regularbeitsentgelt 3.450 EUR

80 v.H. des Regularbeitsentgelts 1.200 EUR

**Lösung:** Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme 1.200 EUR

(6) **Beispiel 2** (West) 2010:

Regelarbeitsentgelt 3.000 EUR

90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze (5.500) 4.950 EUR

Differenz zum Regularbeitsentgelt 1.950 EUR

80 v.H. des Regularbeitsentgelts 2.400 EUR

**Lösung:** Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme 1.950 EUR

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

**Beispiele**

**Beitragskonkurrenz**

(8) **Beispiel** (Mehrarbeit) 2010:

Regelarbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit 3.000 EUR

80 v.H. des Regularbeitsentgelts 2.400 EUR

Mehrarbeitsvergütung 600 EUR

Die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in Höhe von 2.400 EUR wird begrenzt auf die Differenz zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze West (5.500 EUR x 90 v.H. = 4.950 EUR) und dem Regularbeitsentgelt:

4.950 EUR - 3.000 EUR = 1.950 EUR

Ergebnis:

Beitragspflichtige Einnahmen

in der Rentenversicherung

(3.000 EUR + 1.950 EUR + 550 EUR) 5.500 EUR

**Beispiel**

(9) In den Fällen der Altersteilzeit, in denen lediglich das reduzierte Arbeitsentgelt in die Gleitzone fällt, finden die besonderen Regelungen zur Gleitzone keine Anwendung (vgl. Ziff. 4.3.6.3 des Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 2.11.2006 zu den versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone, s. Intranet).

**Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV)**

Höchstgrenze für die Beitragsberechnung zur Rentenversicherung (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG = 90 % der Beitragsbemessungsgrenze)					
Renten-/Arbeitslosenversicherung - West			Renten-/Arbeitslosenversicherung - Ost		
Jahr	Monatliche BBG	90 v.H. der monatlichen BBG	Jahr	Monatliche BBG	90 v.H. der monatlichen BBG
2004	5.150	4.635	2004	4.350	3.915
2005	5.200	4.680	2005	4.400	3.960
2006	5.250	4.725	2006	4.400	3.960
2007	5.250	4.725	2007	4.550	4.095
2008	5.300	4.770	2008	4.500	4.050
2009	5.400	4.860	2009	4.550	4.095
2010	5.500	4.950	2010	4.650	4.185
2011	5.500	4.950	2011	4.800	4.320
2012	5.600	5.040	2012	4.800	4.320
2013	5.800	5.220	2013	4.900	4.410

Beitragssätze der gesetzlichen Rentenversicherung			
Beitragssatz in der Rentenversicherung der Arbeiter- und Angestellten		Beitragssatz der knappschaftlichen Rentenversicherung	
Jahr	%-Satz	Jahr	%-Satz
2004	19,5	2004	25,9
2005	19,5	2005	25,9
2006	19,5	2006	25,9
2007	19,9	2007	26,4
2008	19,9	2008	26,4
2009	19,9	2009	26,4
2010	19,9	2010	26,4
2011	19,9	2011	26,4
2012	19,6	2012	26,0
2013	18,9	2013	25,1

### 3.1.3 Entgeltumwandlung

(1) Künftige Entgeltansprüche können in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsrentengesetz). Die für eine Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse sowie Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung verwendeten Entgeltbestandteile sind bis zu einem Betrag in Höhe von 4 v.H. der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (2012: 2.688 EUR; mtl. 224 EUR) kein Arbeitsentgelt (§ 14 Abs. 1 SGB IV, § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgelt-VO).

#### Entgeltumwandlung

(2) Bei einer Entgeltumwandlung vermindert sich auch in einer Altersteilzeitarbeit das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Bei der Ermittlung des Regelarbeitsentgelts (DA 3.1.1 Abs. 2) ist daher ausschließlich von den verminderten Arbeitsentgelten auszugehen.

(3) Zu den sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Entgeltumwandlung im Rahmen der Altersteilzeitarbeit wird auf die Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes vom 2.11.2010 (Ziffer 3.1.3.4) sowie zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung vom 25.09.2008 (Ziffer 5.2.5) verwiesen.

#### (4) Beispiel

#### Beispiel

Regelarbeitsentgelt der Altersteilzeit	1.500,00 EUR
Entgeltbestandteil für Direktzusage	200,00 EUR
Regelarbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung	1.300,00 EUR
Aufstockungsbetrag (20 v.H. von 1.300 EUR)	260,00 EUR
Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (80 v.H. von 1.300 EUR)	1.040,00 EUR
Zusätzlicher RV-Beitrag (2012: 19,6 %)	203,84 EUR

### 3.1.4 Ungemindertes Arbeitsentgelt

#### Ungemindertes Arbeitsentgelt

(1) Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind (sog. 100 %-Leistungen), sind nach arbeitsrechtlichen Regelungen (z.B. Tarifvertrag) im Allgemeinen von einer Aufstockungszahlung ausgenommen, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer in Altersteilzeit gegenüber einem Vollzeitmitarbeiter insoweit bessergestellt werden. Hierbei handelt es sich um Leistungen, die der Arbeitnehmer auf Grund des Altersteilzeitvertrages während der **gesamten** Altersteilzeitphase - im Blockzeitmodell also auch während der Freistellungsphase - in voller Höhe – d.h. zu 100 % - beanspruchen kann (z.B. vermögenswirksame Leistungen, bestimmte Sachbezüge oder Zulagen). Fallen Bestandteile der Vergütung in der Freistellungsphase nicht mehr an, weil sie z.B. an die Ausübung der tatsächlichen Beschäftigung geknüpft sind (z.B. Reisekosten, Auslösungen), liegen insoweit keine 100%-Leistungen vor.

(2) Nach § 3 Abs. 1a sind die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchst. a **auch** erfüllt, wenn Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind, bei der **Aufstockung des Arbeitsentgelts** für die Altersteilzeitarbeit außer Betracht bleiben (sog. 100%-Leistungen). Das bedeutet, dass solche (regelmäßigen) Entgeltbestandteile beim Regelarbeitsentgelt (DA 3.1.1 Abs. 2) **als Basis für den Aufstockungsbetrag von 20 v.H.** nicht zu berücksichtigen sind.

(3) Bei der Ermittlung der **Beiträge zur Rentenversicherung** ist zu beachten, dass die Vorschrift des § 3 Abs. 1a die Entrichtung der Rentenversicherungsbeiträge aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i.V.m. § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI **nicht** erfasst. Das bedeutet, dass (regelmäßige) Bestandteile des Regelarbeitsentgelts, die nicht vermindert werden (sog. 100 %-Leistungen) bei der Ermittlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu berücksichtigen sind.

noch 3.1.4	(4) <b>Beispiel:</b> Monatliche Grundvergütung Vermögenswirksame Leistung (sog. 100%-Leistung)	1.800 EUR  40 EUR	<b>Beispiel</b>
	Regelarbeitsentgelt a) für die Entgeltaufstockung b) für die Entrichtung der zusätzlichen RV-Beiträge	1.800 EUR  1.840 EUR	

Hieraus ergibt sich in der RV folgende zusätzliche beitragspflichtige Einnahme:

90 v.H. der Beitragsbemessungsgrenze 2010 (West)	4.950 EUR
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	3.110 EUR
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts (1.840 EUR)	1.472 EUR

**Lösung:** Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme     **1.472 EUR**

### 3.1.5 Teilmonatsberechnung

(1) Wird die Altersteilzeitarbeit nicht am 1. Tag des Kalendermonats aufgenommen oder hat der ältere Arbeitnehmer innerhalb eines Monats Zeiten, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wurde, ist der Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt auf der Grundlage des arbeitsrechtlich zustehenden anteiligen Regelarbeitsentgelts und der entsprechenden anteiligen monatlichen Beitragsbemessungsgrenze zu ermitteln.

**Aufstockungsbetrag für Teilmonat**

(2) DA Abs. 1 gilt für die anteilige Ermittlung des Regelarbeitsentgelts zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge entsprechend. Bei Zeiten unbezahlten Urlaubs ist § 7 Abs. 3 SGB IV zu beachten.

**RV-Beitrag für Teilmonat**

### 3.1.6 Steuer- und Beitragsfreiheit

(1) Nach § 3 Nr. 28 EStG unterliegen der Aufstockungsbetrag i. S. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) sowie die Beiträge und Aufwendungen i.S. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b) und des § 4 Abs. 2 nicht der Steuerpflicht und demzufolge nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV auch nicht der Beitragspflicht. Die Steuer- und Beitragsfreiheit gilt auch für die Altersteilzeitarbeit, die nach dem 31.12.2009 beginnt (vgl. DA 1.2). Der Aufstockungsbetrag kann sich jedoch im Rahmen des sog. Progressionsvorbehalts nach § 32b EStG auswirken (vgl. DA Abs. 4).

**Steuer- und Beitragsfreiheit**

noch  
3.1.6

(2) Aufstockungsbeträge sind auch dann steuerfrei, soweit sie die im AtG genannten Mindestbeträge übersteigen. Steuerfrei sind auch freiwillige Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers für Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören (vgl. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) zweiter Halbsatz und DA 3.1.1 Abs. 1). Dies gilt jedoch nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitsentgelt monatlich das Nettoentgelt nicht übersteigen, das der Arbeitnehmer ohne Altersteilzeitarbeit erzielen würde. Steuerfreiheit ist auch gegeben, wenn der Anspruch des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen 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 gesetzliche Renteneintrittsalter erreicht hat.

(3) Steuerfreiheit ist nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber zwar Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit aufstockt, aber die Voraussetzungen des § 2 (z.B. Reduzierung auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit) nicht erfüllt sind.

(4) Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a unterliegen dem Progressionsvorbehalt nach § 32b EStG, nicht jedoch die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b. Gleiches gilt für den Aufstockungsbeitrag für Arbeitnehmer, die von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind. Wurde der Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 2 Satz 2 durch den Arbeitgeber vorgeleistet, hat der Arbeitgeber diese Leistungen auf der Lohnsteuerkarte einzutragen.

**Progressions-  
vorbehalt**

3.1.7

### **Wiederbesetzung**

(1) Das Altersteilzeitgesetz hat primär auch eine arbeitsmarktpolitische Zielsetzung. Zum einen soll der gleitende Übergang in den Ruhestand gefördert werden; gleichzeitig soll mit dem AtG aber auch arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmern der Zugang in den Arbeitsmarkt sowie Ausgebildeten an der sog. Zweiten Schwelle der Übergang in das Erwerbsleben erleichtert werden. Durch die Öffnung der Altersteilzeit für schon bisher Teilzeitbeschäftigte und durch Verfahrensänderungen bzw. -vereinfachungen sowie durch die erweiterte Kleinunternehmenregelung werden zusätzliche Anreize zur Nutzung dieses Gesetzes und zur Schaffung von Ausbildungsplätzen gegeben. Bei der Umsetzung des AtG sind die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen zu beachten.

**arbeitsmarktliche  
Zielsetzung**



noch  
3.1.7

(2) Der Arbeitgeber muss den durch die Altersteilzeit freige-  
machten bzw. einen durch Umsetzung freigewordenen Arbeits-  
platz mit

- einem bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeit-  
nehmer (vorzugsweise Leistungsbezieher) oder

- einem Ausgebildeten

wiederbesetzen. Zeiten ohne Beschäftigung aufgrund von Be-  
schäftigungsverboten (z.B. Mutterschutzgesetz), Ableistung von  
Wehr- oder Zivildienst oder Elternzeit sind für die Wiederbeset-  
zung unschädlich, auch wenn diese Zeiten direkt zu Beginn der  
Wiederbesetzung liegen. Dies gilt auch für Zeiten des Kranken-  
geldbezugs sowie für die Dauer der Inanspruchnahme von Pfl-  
gezeit i. S. des Pflegezeitgesetzes (vgl. auch DA 5.1 Abs. 5).

Eine Arbeitszeit-Volumenbetrachtung reicht zum Nachweis der  
Wiederbesetzung nicht aus. Für Kleinunternehmen mit bis zu 50  
Arbeitnehmern sieht das Gesetz eine erleichterte Wiederbeset-  
zung vor (siehe DA Abs. 9), zusätzlich ist bei Kleinunternehmen  
anstelle der Wiederbesetzung auch die versicherungspflichtige  
Beschäftigung eines Auszubildenden förderungsbegründend  
(vgl. DA 3.1.7.3 Abs. 1).

(3) Die Wiederbesetzung muss stets aus Anlass (sachliche und  
zeitliche Kausalität) des Übergangs des älteren Arbeitnehmers  
in die Altersteilzeit erfolgen. Je größer der zeitliche Abstand zwi-  
schen Übergang in die Altersteilzeitarbeit und Wiederbesetzung  
ist, desto höhere Anforderungen sind an die Darlegung des Ar-  
beitgebers bezüglich der Kausalität zu stellen. Die Wiederbeset-  
zung kann erst ab dem Zeitpunkt erfolgen, zu dem der in Alters-  
teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer den Arbeitsplatz im Rahmen  
der Altersteilzeit ganz oder teilweise freimacht oder ein anderer  
Arbeitsplatz durch Umsetzung frei wird. Beim Blockmodell ist  
dies der Beginn der Freistellungsphase nach Ablauf der Arbeits-  
phase. Bei kontinuierlicher (auch degressiver) Verteilung der  
Arbeitszeit, muss die Wiederbesetzung ab Beginn der Altersteil-  
zeit unabhängig von der individuellen Gestaltung erfolgen (siehe  
DA Abs. 15).

In Ausnahmefällen ist auch eine Verlagerung des Arbeitsplatzes  
ab Beginn der Freistellungsphase zulässig, wenn die Verlagerung  
z.B. mit Rücksicht auf den in Altersteilzeit beschäftigten Arbeit-  
nehmer noch nicht vollzogen wurde. In dem neuen Betriebsteil  
muss dann ein Arbeitsplatz mit vergleichbaren Qualifikationsan-  
forderungen zusätzlich vorhanden sein.

### **Wiederbesetzung (Grundsatz)**

### **Kausalität der Wiederbesetzung**

### **Verlagerung des Arbeitsplatzes**

noch  
3.1.7

(4) Soll die Wiederbesetzung (siehe DA Abs. 2) durch Einstellung eines arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder eines Ausgebildeten nach innerbetrieblicher Umsetzung erfolgen, gilt Folgendes:

Wird der freigewordene Arbeitsplatz des Altersteilzeiters nicht unmittelbar mit einem arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder Ausgebildeten wiederbesetzt, können die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) stets durch eine Einzelkette nachgewiesen werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Wiederbesetzung innerhalb eines Unternehmens funktions-, abteilungs- oder betriebsstättenübergreifend erfolgt. Eine konzernbezogene Wiederbesetzung ist hingegen nicht zulässig.

(5) In größeren Unternehmen kann durch die Bestimmung von (ggf. betriebsstättenübergreifenden) Funktionsbereichen (z.B. Produktion, Forschung, Verwaltung) der Nachweis einer Umsetzungskette erleichtert werden.

In großen Unternehmen/Betrieben wird in der Regel eine weitere Untergliederung der Funktionsbereiche nach internen Betriebszwecken geboten sein (z.B. wenn mehrere Produktionsbereiche bestehen). Der interne Betriebszweck wird z.B. von der Art der Produkte (z.B. Mikro-Chips, Elektroanlagenbau, Motorenbau, PKW, LKW, Lackiererei oder Dünger, Arzneimittel usw.) geprägt. Einzelne Betriebsstätten sind i.d.R. keine Funktionsbereiche, sie können aber sehr wohl eigenständige Organisationseinheiten i.S. der DA 3.1.7 Abs. 10 sein.

Die Funktionsbereiche und ihre Untergliederungen sind mit dem Arbeitgeber im Voraus gemeinsam festzulegen. Bei überregional tätigen Arbeitgebern empfiehlt sich eine zentrale Festlegung der Funktionsbereiche.

So ist insbesondere in größeren Unternehmen/Betrieben eine Wiederbesetzung als erfüllt anzusehen, wenn der freigewordene Arbeitsplatz des Altersteilzeiters funktionsadäquat mit einem Mitarbeiter nachbesetzt wird (Nachrücker) und ein Ausgebildeter/ arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer einmündet (Wiederbesetzer). Voraussetzung ist, dass dieser Wiederbesetzer demselben Funktionsbereich angehört wie der in Altersteilzeit wechselnde Mitarbeiter. Innerhalb eines Funktionsbereichs bzw. seiner Untergliederung ist für diesen Fall kein Nachweis einer Umsetzungskette erforderlich.

**Umsetzungskette**

**funktionsbe-  
reichsbezogene  
Betrachtungswei-  
se**

noch 3.1.7 Abs. 5 Die Wiederbesetzung ist jeweils dann abgeschlossen, wenn der Arbeitsplatz des Altersteilzeiters nachbesetzt und ein Ausgebildeter oder arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer eingestellt bzw. übernommen worden ist (bei Umsetzung/Austausch des Wiederbesetzers vgl. DA 5.1 Abs. 1).

Bei funktionsbereichsübergreifender Wiederbesetzung ist stets der **Wechsel eines Mitarbeiters zwischen** den Funktionsbereichen nachzuweisen; im Übrigen bleibt es beim vorgeschilderten Verfahren.

Beispiel:

Geht ein Mitarbeiter aus dem Funktionsbereich Forschung in Altersteilzeit und soll der arbeitslos gemeldete Arbeitnehmer/Ausgebildete im Funktionsbereich Produktion beschäftigt werden, muss zusätzlich ein Mitarbeiter von der Produktion in die Forschung wechseln; der Nachweis weiterer Kettenglieder ist entbehrlich.

(6) Werden unter Anwendung des § 613a BGB Geschäftsbereiche aus einem Unternehmen (auch öffentlicher Dienst) ausgegliedert (neuer Arbeitgeber), ist für die Erfüllung der Wiederbesetzung beim ausgegliederten Unternehmen erforderlich, dass der Arbeitsplatz des in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmers tatsächlich erhalten bleibt. In diesen Fällen ist der neue Arbeitgeber sowohl Arbeitgeber des Altersteilzeitbeschäftigten als auch des Wiederbesetzers.

**Ausgliederung von Geschäftsbereichen (vgl. DA 5.1 Abs. 3)**

(7) Ändern sich die arbeitsplatzbezogenen Tätigkeitsmerkmale insbesondere aufgrund

**Änderung der Tätigkeitsmerkmale**

- der Veränderung in der Funktionalität des Arbeitsplatzes infolge der technischen Entwicklung oder

- des strukturellen Wandels,

besteht der Anspruch auf die Förderleistungen auch, wenn der mit der Tätigkeit verbundene übergeordnete arbeitstechnische Zweck erhalten bleibt und auf dem veränderten Arbeitsplatz im wesentlichen die gleichen Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden.

Das gilt beispielsweise dann, wenn

- der veränderte Arbeitsplatz in einem sachlich-funktionalen Zusammenhang mit der Altersteilzeit steht und als Folge einer innerbetrieblichen Funktionsverlagerung entstanden ist (Beispiel: Zwei Abteilungssekretärinnen gehen in Altersteilzeit, im separaten Schreibbüro wird dafür eine neue Ganztagsstelle eingerichtet),

noch  
3.1.7  
Abs. 7

- Arbeitsplätze im Unternehmen wegfallen, die unter Weiterbeschäftigung der Wiederbesetzer zeitgleich an anderer Stelle des Unternehmens im gleichen funktionalen Zusammenhang neu entstehen (Beispiel: Produktionsanlage A wird abgerissen, technisch verbesserte Produktionsanlage B wird in Betrieb genommen). Der betriebsbedingte Wegfall des Arbeitsplatzes kann dagegen nicht mehr anerkannt werden, wenn der Betrieb A nach Ablauf der Arbeitsphase des älteren Arbeitnehmers (sog. Blockmodell) geschlossen wird und die Wiederbesetzung ab Beginn der Freistellungsphase im schon bestehenden Betrieb B erfolgen soll, ohne dass ein adäquater Arbeitsplatzersatz vorliegt. Ein solcher ist hingegen förderungsrechtlich anzuerkennen, wenn unter Beibehaltung des übergeordneten arbeitstechnischen Zwecks der veränderte Arbeitsplatz von A nach B verlagert oder in B neu aufgebaut wird.

Fälle nach DA Abs. 6 und 7 bedürfen vor einer Entscheidung eingehender Feststellungen vor Ort.

(8) Soweit versicherungspflichtig beschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bei einem Bundesland (= Arbeitgeber) beschäftigt werden, wird eine Umsetzungskette in der Regel nur dann darstellbar sein, wenn ein freigewordener Arbeitsplatz an einer Schule des gleichen Schultyps in diesem Bundesland besetzt wird. Ausnahmsweise erscheint es noch vorstellbar, dass z.B. ein auf der Ebene eines Gymnasiums oder einer berufsbildenden Schule freigemachter Arbeitsplatz mit einem Angestellten aus dem Bereich z.B. einer Grund-/Hauptschule besetzt wird (soweit dieser die erforderliche höhere Lehrqualifikation besitzt!) und in der Folge ein Ausgebildeter oder arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer an seiner Stelle beschäftigt wird.

(9) Bei Arbeitgebern mit in der Regel bis zu 50 Arbeitnehmern ist die Wiederbesetzung unter erleichterten Bedingungen möglich. Es muss nicht mehr nachgewiesen werden, dass ein bei der Agentur für Arbeit gemeldeter Arbeitnehmer oder Ausgebildeter (Wiederbesetzer) auf dem durch die Altersteilzeit freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig beschäftigt wird.

Bei diesen Arbeitgebern wird unwiderleglich vermutet, dass es sich um eine Wiederbesetzung aus Anlass des Übergangs eines älteren Arbeitnehmers in Altersteilzeit handelt, unabhängig davon, auf welchem Arbeitsplatz ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer oder Ausgebildeter als Wiederbesetzer versicherungspflichtig beschäftigt wird. Es entfällt das Erfordernis des Nachweises der konkreten Wiederbesetzung des Altersteilzeitplatzes. Allein die Einstellung/Übernahme verbunden mit der Beschäftigung entsprechend der freigewordenen Arbeitszeit reicht aus, soweit sie in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Altersteilzeit erfolgt.

### **Lehrkräfte**

### **Kleinunternehmen regelung (siehe DA 7)**

### **gesetzliche Ver- mutung**

noch  
3.1.7

(10) Auf eigenständige Organisationseinheiten 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.

**Übertragung der  
Regelung für  
Kleinunternehmen  
auf Organisati-  
onseinheiten von  
großen Unter-  
nehmen**

Eine eigenständige Organisationseinheit ist in der Regel gekennzeichnet durch einen abgeschlossenen Aufgabenbereich, der sich nach seinem Zweck nicht mit anderen Aufgabenbereichen überschneidet und sich von diesen deutlich abgrenzt. Indizien können sein: Eigene Leitung, ein vom Umfeld abtrennbarer arbeitstechnischer Zweck, eine durch Aufgabenstellung in sich geschlossene Organisationseinheit. Bei der Beurteilung können die Durchführungsanweisungen zum Begriff der Betriebsabteilung im Kug-Bereich (GA zu § 97 SGB III) herangezogen werden.

Eigenständige Organisationseinheiten können z.B. eine Lackiererei eines Kraftfahrzeugherstellers, eine Schreibkanzlei (auch wenn sie auf verschiedene Bereiche aufgegliedert ist, aber einheitlich geführt wird), eine Rechtsabteilung oder die Fahrbereitschaft sein. Nichteigenständige organisatorische Unterteilungen, die sich nur von der Aufgabenmenge unterscheiden, wie z.B. in der Produktion bei der Serien- bzw. Fließfertigung, können in diesem Sinne nicht anerkannt werden.

Der Arbeitgeber kann das Vorliegen von eigenständigen Organisationseinheiten durch konkrete Organisationspläne/Organigramme glaubhaft machen.

(11) Arbeitgeber mit in der Regel bis zu 50 Arbeitnehmern erhalten auch dann die Förderung nach dem AtG, wenn sie einen Auszubildenden aus Anlass des Übergangs eines älteren Arbeitnehmers in Altersteilzeit beschäftigen (zu Auszubildenden siehe DA 3.1.7.3 Abs. 3).

**Einstellung eines  
Auszubildenden**

(12) Wegen der Feststellung der Unternehmensgröße bzw. der Größe der Organisationseinheit für die Anwendung der Kleinunternehmenregelung siehe DA 7.

**Berechnungsvor-  
schrift**

(13) Die Wiederbesetzung muss in einem 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 dem Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit sind jedoch unschädlich. Als geringfügig sind jedenfalls Abweichungen von bis zu 10% anzusehen, wobei die zu übernehmende Stundenzahl auf die nächste volle Stunde abgerundet werden kann. Die geringfügige Abweichung vom Gesamtvolumen der bisherigen Arbeitszeit sollte aus arbeitsmarktpolitischen Gründen allerdings nicht dazu führen, dass die Grenze von 15 Stunden wöchentlich unterschritten wird.

**zeitlicher Umfang:  
Grundsatz**

noch **Beispiel 1** (Blockmodell)

3.1.7

Abs.13

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%	3,5
Zwischenergebnis	31,5
Untere Grenze des Arbeitszeitvolumens für die Wiederbesetzung nach Rundung	31

**geringfügige Abweichungen**

**Beispiel 2** (Kontinuierliches, auch degressives Arbeitszeitmodell)

Bisherige Arbeitszeit wie Beispiel 1.

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

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

Wird die Arbeitszeit des Wiederbesetzers aufgrund einer Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung abgesenkt, bildet ab diesem Zeitpunkt das abgesenkte Arbeitszeitvolumen die Basis für die Wiederbesetzung. Das Gesamtvolumen der freigemachten (abgesenkten) Arbeitszeit muss jedoch für die weitere Dauer der Wiederbesetzung erhalten bleiben. Ist einzelvertraglich eine höhere als die tarifliche Vollarbeitszeit vereinbart oder üblich gewesen (z.B. bei leitenden Angestellten), so kann für die Wiederbesetzung die ggf. niedrigere (tarifliche) Vollarbeitszeit des Wiederbesetzers zugrunde gelegt werden. Eine weitere (zusätzliche) Reduzierung der Arbeitszeit (im Sinne einer geringfügigen Abweichung von bis zu 10%) kommt in beiden Fallgestaltungen nicht in Betracht.

**Zeitlicher Umfang: Ausnahmen**

(14) Der neu eingestellte/übernommene Arbeitnehmer (Wiederbesetzer) muss wie auch der Auszubildende versicherungspflichtig im Sinne des SGB III beschäftigt werden (vgl. auch DA 2.2 Abs. 6 und 7). Auszubildende sind auch dann versicherungspflichtig, wenn ihre Ausbildungsvergütung 450 EUR im Monat nicht übersteigt (§ 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III).

**Versicherungspflicht**

Bei Wiederbesetzungen mit Arbeitszeiten unter 15 Wochenstunden sollte eine Auffüllung auf 15 Stunden angeregt werden, um arbeitslos gemeldete Leistungsbezieher in die Wiederbesetzung einbeziehen und Arbeitslosigkeit des Wiederbesetzers vermeiden zu können. Erfolgt die Beschäftigung dennoch mit weniger als 15 Stunden wöchentlich und meldet sich der Wiederbesetzer bei der Agentur für Arbeit arbeitslos, entfällt dessen Versicherungspflicht nach § 27 Abs. 5 SGB III.

noch  
3.1.7

(15) Eine Wiederbesetzung ist bei kontinuierlichen Arbeitszeitmodellen ab dem ersten Tag der Altersteilzeit unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit erforderlich.

**kontinuierliche  
Arbeitszeit-  
modelle**

Die halbe Arbeitszeit kann in der Altersteilzeitarbeit in unterschiedlicher Weise eingebracht werden. Als besondere Form der kontinuierlichen Reduzierung der Arbeitszeit ist aber auch denkbar, dass sich Arbeits- und Freizeitphasen abwechseln. In Bereichen wie Bau- und Forstwirtschaft können auch witterungsbedingte Arbeitsausfälle als Freistellungsphasen herangezogen werden, soweit das Arbeitsverhältnis fortbesteht.

Als eine Form kontinuierlicher Arbeitszeitverkürzung ist auch die degressive Arbeitszeitverteilung anzusehen. Bei einer solchen stufenweisen Reduzierung der Arbeitszeit des älteren Arbeitnehmers innerhalb eines tariflich zulässigen 5-jährigen Verteilzeitraums um z.B.

20% im 1. und 2. Jahr,  
50% im 3. Jahr und um  
80% im 4. und 5. Jahr

sind die Voraussetzungen der Wiederbesetzung bereits ab Beginn des 1. Jahres erfüllt, wenn die Wiederbesetzung unmittelbar ab Beginn der Altersteilzeitarbeit erfolgt, diese Beschäftigung die Entgeltgrenze i.S. des § 8 SGB IV übersteigt und nach der vertraglich vorgesehenen Regelung über die Verteilung der Arbeitszeit des Wiederbesetzers im Durchschnitt des Verteilzeitraums die freigemachte/freigewordene Arbeitszeit erreicht wird.

**degressive Ar-  
beitszeitverteilung**

Bei sog. Blockmodellen (z.B. 3 Jahre Arbeitsphase mit anschließender 3-jähriger Freistellungsphase) kann die Wiederbesetzung rechtswirksam erst ab Beginn der Freistellungsphase nach Ablauf der Arbeitsphase erfolgen (das gilt auch bei Fallgestaltungen nach DA Abs. 9 und 10).

**Blockmodell**

Die Änderung einer Wiederbesetzungsplanung innerhalb der Arbeitsphase ist möglich. Es obliegt dem Arbeitgeber, zum Zeitpunkt der Wiederbesetzung die leistungsbegründenden Tatsachen, also auch den Zeitpunkt der Einstellung, glaubhaft darzulegen, ggf. voll zu beweisen (siehe auch DA 3.1.7.1. Abs. 2).

Werden im Blockmodell Arbeitszeitguthaben (vgl. DA 2.2 Abs. 9) eingebracht oder wird die Arbeitsphase durch Arbeitszeitflexibilisierungsregelungen verkürzt und liegen die weiteren Voraussetzungen für eine sachlich und zeitlich kausale Wiederbesetzung des durch die Altersteilzeitarbeit freigemachten bzw. freigeordneten Arbeitsplatzes vor, kann die Wiederbesetzung auch bereits mit Ablauf des letzten aktiven Arbeitstages des älteren Arbeitnehmers erfolgen.

**Verkürzung der  
Arbeitsphase**

noch  
3.1.7  
Abs.  
15

Erfolgt während der Dauer der Altersteilzeitarbeit eine Umstellung vom kontinuierlichen Arbeitszeitmodell in ein Blockmodell, sind die sonstigen Voraussetzungen zu erfüllen (z. B. Halbierung der Arbeitszeit). Hinsichtlich der Wiederbesetzung und der Förderung handelt es sich auch in diesem Fall um eine besondere Form des kontinuierlichen Arbeitszeitmodells.

### **Wechsel von kontinuierlicher Arbeitszeit zum Blockmodell**

(16) Die Wiederbesetzungspflicht im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) ist erfüllt, wenn zum Beispiel

### **Beispiele der Wiederbesetzung**

- bei kontinuierlicher (auch degressiver) Verteilung der Arbeitszeit der freie (Teil-)Arbeitsplatz durch eine Teilzeitkraft besetzt wird (bei schon bisheriger Teilzeitbeschäftigung des Altersteilzeiters durch eine der halben Arbeitszeit entsprechende Teilzeitkraft)
- oder zwei freie (Teil-)Arbeitsplätze durch eine Kraft besetzt werden, die das Arbeitszeitvolumen der beiden freien (Teil-)Arbeitsplätze übernimmt,
- beim Blockmodell ein freier Arbeitsplatz während der Freistellungsphase durch eine Vollzeitkraft oder zwei Teilzeitkräfte besetzt wird, die das bisherige Arbeitszeitvolumen des älteren Arbeitnehmers übernehmen.

Ein Wiederbesetzer kann auch (im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes) die freiwerdenden Arbeitszeitvolumina mehrerer freiwerdender Arbeitsplätze übernehmen. Bei degressiver Arbeitszeitverteilung kann so z.B. die Arbeitszeit von fünf in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit zunächst jeweils um 20 % vermindert haben, für einen Wiederbesetzer bereitgestellt werden. Hier ist jedoch entscheidend, dass mit fortschreitender Reduzierung der Arbeitszeit der älteren Arbeitnehmer weitere Wiederbesetzer eingestellt bzw. übernommen werden müssen, die das weitere Arbeitszeitvolumen der älteren Arbeitnehmer übernehmen.

Der Wiederbesetzer muss nicht zwingend in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt werden.

(17) Die Einstellung eines arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers zum Zwecke der Einarbeitung ist beim kontinuierlichen Arbeitszeitmodell im notwendigen Umfang auch vor Beginn der Altersteilzeit und damit vor der wirksamen Wiederbesetzung möglich.

### **Einarbeitung**

Erfolgt die Einstellung/Übernahme des arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers bzw. des Ausgebildeten mehr als 12 Monate vor Beginn der Altersteilzeit, ist in der Regel nicht mehr von einem kausalen Zusammenhang mit der Einarbeitung auszugehen.

Beim Blockmodell kann eine Einstellung bzw. Übernahme des künftigen Wiederbesetzers bei entsprechender Zuordnung schon ab Beginn der Altersteilzeit erfolgen. Eine Einstellung vor diesem Zeitpunkt kommt jedoch grundsätzlich nicht in Betracht.



### 3.1.7.1 Arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer

(1) Die Arbeitslosmeldung i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) kann persönlich, schriftlich oder telefonisch erfolgen. „Arbeitslos gemeldet“ i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) erfordert nicht, dass Arbeitslosigkeit tatsächlich eingetreten ist. Die Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit ist auch zulässig, wenn der Eintritt der Arbeitslosigkeit innerhalb der nächsten drei Monate zu erwarten ist (eine Kündigung bereits ausgesprochen oder ein entsprechender Aufhebungsvertrag abgeschlossen ist oder ein befristetes Arbeitsverhältnis ausläuft).

#### Arbeitslosmeldung

Zum Zwecke der lückenlosen Dokumentation der Arbeitslosmeldung sollten die betroffenen Arbeitnehmer angehalten werden, sich vorzugsweise schriftlich unter Nutzung des Vordrucks AtG 204 bei der Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden. Die Arbeitslosmeldung ist in der IT-Anwendung coLeiPC AtG zu erfassen.

Kündigungen und Aufhebungsverträge, die offensichtlich lediglich der formalen Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen dienen, bleiben außer Betracht, es sei denn, ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer (erster oder auch geförderter Arbeitsmarkt) kann dadurch als Wiederbesetzer in ein Arbeitsverhältnis im ersten Arbeitsmarkt mit vergleichsweise längerer Dauer einmünden. Dem ersten Arbeitsmarkt kommt insoweit immer ein Vorrang zu.

Arbeitnehmer gelten in diesem Sinne nicht als „von Arbeitslosigkeit bedroht“, wenn sie (z.B. auf Grund eines Interessenausgleichs) vorrangig in andere Konzernunternehmen übernommen werden sollen.

Werden Kündigungen ausgesprochen oder Aufhebungsverträge geschlossen, nachdem mit dem neuen Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde, ist Arbeitslosigkeit ebenfalls nicht zu erwarten, so dass eine Anerkennung als Wiederbesetzer (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b) ausscheidet.

Die Teilarbeitslosmeldung i. S. von § 162 SGB III kann nicht als Arbeitslosmeldung i. S. des AtG gewertet werden, da der Arbeitnehmer weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausübt.

(2) Erfolgt die Einstellung des bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers insbesondere beim Blockmodell bereits zu Beginn der Altersteilzeit und liegen der Agentur keine Unterlagen mehr vor, obliegt es dem Arbeitgeber, eine behauptete Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit bzw. Arbeitslosigkeit

#### Nachweispflicht des Arbeitgebers

noch glaubhaft darzulegen. Der Arbeitgeber ist bei sich bietender Gelegenheit in Gesprächen auf diese Situation aufmerksam zu machen, damit er entsprechend handeln kann (z.B. Bescheinigung der Arbeitslosmeldung, Benennung des Vermittlers).

3.1.7.1  
Abs. 2

(3) Die Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) **wirkt fort** bei:

- Teilnahme an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III)
- Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, wenn diese notwendig ist (§ 81 Abs. 1 Nr. 1 SGB III),
- Teilnahme an einer Maßnahme zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben behinderter Menschen nach §§ 112 ff SGB III,
- Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (einschließlich der Zeiten der Teilnahme an einer Kur-/Heilmaßnahme),
- Freistellung während eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz,
- Zeiten des Wehr- und Ersatzdienstes,
- Zeiten kurzzeitig unbezahlter Ortsabwesenheit,
- Zeiten des Freiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz

**der Arbeitslosigkeit gleichgestellte Zeiten**

wenn sie sich an Arbeitslosigkeit anschließen oder Arbeitslosigkeit unterbrechen.

(4) Die Arbeitslosmeldung bei der Agentur für Arbeit i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) gilt auch als erfüllt unmittelbar nach der

- Teilnahme an einer Maßnahme, die nach § 110 SGB III gefördert wird,
- Beschäftigung in einer Transfer-Kug-Maßnahme nach § 111 SGB III.

noch 3.1.7.1 (5) Seit 1.1.2008 sind auch Bezieher von Alg II (arbeitslose erwerbsfähige Hilfebedürftige) den arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmern i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) gleichgestellt. Bei Wiederbesetzung des frei gewordenen Arbeitsplatzes mit einem Bezieher von Alg II hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung der Aufstockungsleistungen nach § 4 (als sog. Pflichtleistung) gegenüber der BA. Es entfällt daher bei rechtswirksamer Wiederbesetzung ab dem 1.1.2008 die Kostenzusage des zuständigen Trägers der Grundsicherung nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 SGB II. Förderfälle, in denen die rechtswirksame Wiederbesetzung (mit Kostenzusage) bereits vor dem 1.1.2008 vorgelegen hat, sind grundsätzlich weiterhin zu Lasten des Bundeshaushalts zu finanzieren. Bei Unterbrechung der Wiederbesetzung und Neueinstellung (bzw. Weiterbeschäftigung nach Ablauf einer befristeten Kostenzusage) eines Alg II-Beziehers nach dem 31.12.2007 gilt jedoch die neue Rechtslage (eine Kostenzusage ist in diesen Fällen nicht mehr erforderlich).

### **Bezieher von Arbeitslosengeld II (Alg II)**

Wurde der Anspruch auf Alg II auf Grund der Berücksichtigung/Anrechnung von Einkommen oder Vermögen abgelehnt und wird daher tatsächlich kein Alg II bezogen, ist eine Anerkennung als Wiederbesetzer nur möglich, wenn eine der sonstigen Voraussetzungen i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) oder b) gegeben ist (z.B. wenn der Arbeitnehmer arbeitslos gemeldet ist). Demgegenüber ist es ausreichend, wenn der Wiederbesetzer als Teil der Bedarfsgemeinschaft (§ 38 SGB II) Alg II bezieht (auf die Höhe kommt es hierbei nicht an).

Es gelten auch Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung von mehr als 15 Stunden wöchentlich ausüben und als sog. Aufstocker Leistungen erhalten, als Alg II-Bezieher i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a), sofern durch die Beschäftigung als Wiederbesetzer der Bezug von Alg II beendet wird.

Der Nachweis des Bezuges von Alg II kann über den Eintrag in VerBIS bzw. in A2LL oder über den Alg II-Bewilligungsbescheid geführt werden.

(6) Als Wiederbesetzer i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) kann grundsätzlich auch ein in einem anderen Staat der Europäischen Union arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer anerkannt werden; das zu begründende Beschäftigungsverhältnis muss aber der Versicherungspflicht zur BA unterliegen.

### **Arbeitslosmeldung in anderen Staaten der Europäischen Union**

(7) Bei Wiederbesetzung des freigemachten bzw. freigewordenen Arbeitsplatzes können grundsätzlich auch Eingliederungszuschüsse i.S. der §§ 88 ff. SGB III gewährt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind. Voraussetzung ist jedoch, dass das arbeitsmarktpolitische Interesse an der Beschäftigung des Arbeitnehmers größer ist als das Interesse des Arbeitgebers. Dabei ist nicht entscheidend, dass ein zusätzlicher Arbeitsplatz eingerichtet wird, sondern dass ein Arbeitnehmer auf Initiative der Agentur für Arbeit beschäftigt wird.

### **Eingliederungszuschuss**

### 3.1.7.2 Ausgebildeter

(1) Ausgebildete i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) sind alle Absolventen von Erstausbildungen, insbesondere

- in einem anerkannten Ausbildungsberuf i.S.d. Berufsbildungsgesetzes (BBiG), des Altenpflegegesetzes (AltpfIG), der Handwerksordnung (HwO), der Schiffsmechaniker-Ausbildungsverordnung (SMAusbV),
- Absolventen einer Erstausbildung i.S.d. bundesgesetzlichen und landesrechtlichen Ausbildungsregelungen für Berufe im Gesundheitswesen,
- Ausbildungsabschlüsse nach landesrechtlichen Ausbildungsregelungen für sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufe sowie
- Absolventen eines anerkannten Studienganges an einer Hochschule oder Fachhochschule,

wenn sie grundsätzlich innerhalb kurzer Zeit nach dem Abschluss auf einem freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatz eingestellt bzw. übernommen werden (vgl. DA Abs. 2 und DA 3.1.7 Abs. 17). Die Ausbildungsdauer muss mindestens 24 Monate betragen (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 BBiG).

(2) Als Ausgebildete gelten auch Personen, die noch nicht dauerhaft berufsadäquat eingemündet sind und noch eine entsprechende Stelle suchen. Nach Abschluss einer Ausbildung ist eine übliche Suchzeit unschädlich. Sie sollte in der Regel nicht länger als **ein Jahr** dauern. In diesem Zeitraum sind befristete ausbildungsadäquate Zwischenbeschäftigungen unschädlich.

(3) Die übliche Zeit zur Suche eines ausbildungsadäquaten Arbeitsplatzes verlängert sich um folgende unschädliche Unterbrechungszeiten

- Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (einschließlich der Zeiten der Teilnahme an einer Kur- oder Heilmaßnahme),
- Freistellung nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten während des Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz,
- Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz
- Zeiten des Wehr- und Ersatzdienstes aufgrund der Wehrpflicht,
- Zeiten des Freiwilligendienstes nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz
- bei Studienabsolventen um Zeiten eines weiteren Studienganges, auch wenn am Ende die Promotion angestrebt wird. Dies gilt nicht, wenn nach dem Studienabschluss die Zeit bis zur Promotion z.B. im wissenschaftlichen Angestelltenverhältnis überbrückt wird.

**Erstausbildung**

**Berufsausbildung**

**Studienausbildung**

**übliche Suchzeit**

**unschädliche Unterbrechungszeiten**

noch 3.1.7.2 (4) Nach „Abschluss der Ausbildung“ bedeutet bei anerkannten Ausbildungsberufen, dass die Ausbildung entweder erfolgreich abgeschlossen oder die Prüfung endgültig nicht bestanden ist. Der Ausbildungsvertrag nach dem BBiG muss ausgelaufen sein. Es darf kein Abbruch der Ausbildung vorliegen.

### **Abschluss nach Ausbildung**

Soweit im Anschluss an Prüfungen zur Anerkennung berufspraktische Tätigkeiten vorgeschrieben sind, ist die Frage der Beendigung der Ausbildung nach den jeweiligen speziellen rechtlichen Regelungen zu beurteilen. In Zweifelsfällen zählt die praktische Tätigkeit zur Ausbildung.

Insbesondere bei universitären Ausbildungen, bei denen sich üblicherweise ein Referendariat anschließt, kann der Universitätsabschluss auch der Ausbildungsabschluss sein, soweit auf die Referendarzeit verzichtet wird.

(5) Daneben gelten auch alle Absolventen von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung i.S. der §§ 81, 180 Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB III (i.S. von Umschulung) oder einer zweiten Ausbildung in einem unter DA Abs. 1 genannten Ausbildungs- oder Studienberuf als Ausgebildete, unabhängig davon, ob eine Förderung (z.B. nach dem SGB III) gewährt wurde.

### **berufl. Weiterbildung/2. Ausbildung**

(6) Absolventen von betrieblich oder überbetrieblich durchgeführten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen können Ausgebildeten gleichgesetzt werden, wenn die abgeschlossene Maßnahme nach Inhalt und Form mit einer Ausbildung im Sinne des BBiG vergleichbar ist und folgende Kriterien erfüllt

### **Gleichsetzung mit Ausgebildeten**

- für die vorgesehene berufliche Tätigkeit existiert kein vorgeschriebener oder allgemein anerkannter Ausbildungsweg,
- der Abschluss der Maßnahme bietet nicht nur betriebsinterne berufliche Einsatzmöglichkeiten,
- die Maßnahme umfasst einen erheblichen Anteil theoretischer Unterweisung, unterscheidet sich deutlich von einem normalen Beschäftigungsverhältnis und orientiert sich an einem bestimmten Ausbildungsziel. Dazu gehört, dass ein sachkundiger, verantwortlicher Ausbilder bestellt ist, der die Teilnehmer anleitet und mit dem Ziel unterweist, ihnen die für die vorgesehene berufliche Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln,
- es wird eine Dauer von regelmäßig mindestens 18 Monaten vereinbart,
- es wird ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen, der u.a. die Ausbildungsvergütung regelt,
- die Maßnahme schließt mit einer Beurteilung/Bewertung ab, die Aussagen über die durchlaufenen Ausbildungsabschnitte und deren Erfolg zulässt.

noch  
3.1.7.2  
Abs. 6

Diese Kriterien können z.B. – vorbehaltlich einer Prüfung und Entscheidung im Einzelfall – folgende Maßnahmen erfüllen

- Volontariate bei Presse, Rundfunk und Fernsehen,
- die Ausbildung von Nachwuchssekretären bei der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
- die Ausbildung von Nachwuchs- bzw. Gewerkschaftssekretären bei der IG-Metall

Die Zuständigkeit für die Grundentscheidung, ob ein Ausbildungsgang die o.a. Voraussetzungen erfüllt, liegt bei den Regionaldirektionen. Die Zentrale ist über die Entscheidung von überregionaler Bedeutung zu unterrichten.

(7) Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81, 180 Abs. 2 Nr. 1 SGB III (insbesondere Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erhalten oder anpassen) erfüllen dagegen nicht die Voraussetzungen für die Anerkennung als Ausgebildeter im Sinne des AtG. Darunter fallen auch Absolventen, die zum „Geprüften Pharmareferenten“ u.ä. weitergebildet wurden. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die bereits im Unternehmen beschäftigt waren und zum Zwecke der persönlichen Weiterbildung „ausgebildet“ wurden, ohne dass die Voraussetzungen nach DA Abs. 2 vorliegen.

**Keine  
Ausgebildeten**

(8) Für die Wiederbesetzung durch einen Ausgebildeten ist es rechtlich unerheblich, ob der Betreffende im eigenen Betrieb des Antragstellers oder in einem fremden Betrieb ausgebildet wurde. Auch im Ausland absolvierte Ausbildungen können grundsätzlich als solche im Sinne des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) anerkannt werden. Gleiches gilt beim Nachholen einer Ausbildung innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Das Gesetz verlangt die Beschäftigung.

**Ausbildungsort**

(9) Ausgebildete mit einer arbeitsrechtlich (z. B. tariflich) zugesicherten Übernahmegarantie können ebenfalls als Wiederbesetzer gelten. An die Übernahme des Ausgebildeten sind keine weiteren Voraussetzungen geknüpft; die Motivation zur Einstellung ist unerheblich.

**Übernahmegarantie**

### 3.1.7.3 Auszubildender

(1) Auszubildende i. S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b) sind in Berufsausbildung beschäftigte Jugendliche oder Erwachsene, die eine berufliche Erstausbildung in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft (insbesondere des öffentlichen Dienstes) oder bei Angehörigen freier Berufe in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), nach der Handwerksordnung (HwO) oder nach der Schiffsmechaniker-Ausbildungsverordnung (SMAusbV) anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren.

DA 3.1.7.2 Abs. 5 u. 6 gilt entsprechend.

Der Auszubildende muss nicht auf einem freigemachten/ freigewordenen Arbeitsplatz zur Berufsausbildung eingestellt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden und Schwerbehinderten beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig gerechnet.

Zur Berechnung der Unternehmensgröße wird auf DA 7 verwiesen.

(2) Die Berücksichtigung eines Auszubildenden ist auch dann möglich, wenn die Ausbildung in einem Zeitraum von bis zu 6 Monaten vor oder nach dem Übergang des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit beginnt und die Einstellung des Auszubildenden in kausalem Zusammenhang mit dem Übergang in Altersteilzeit steht. Bei einem über 6 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. Erfolgt die Einstellung mehr als 12 Monate vorher, ist in der Regel nicht mehr von einem kausalen Zusammenhang auszugehen. Wird der Auszubildende erst nach Beginn der Altersteilzeit beschäftigt, ist eine **Förderung frühestens ab dem Beschäftigungsbeginn** möglich.

**Beginn der Ausbildung vor und nach Altersteilzeitarbeit**

(3) Sollen die Voraussetzungen nach dem AtG durch die Beschäftigung eines Auszubildenden erfüllt werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b), muss dieser bereits **ab Beginn der Altersteilzeitarbeit** (also im Blockmodell auch zu Beginn der Arbeitsphase des älteren Arbeitnehmers) beschäftigt werden, um die Förderleistungen in vollem Umfang erhalten zu können.

**Förderung bei Beschäftigung eines Auszubildenden**

Die Regelung des § 12 Abs. 3 Satz 1 ist in diesem Fall nicht anzuwenden, da die Beschäftigung des Auszubildenden nicht auf dem freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatz erfolgen muss (vgl. DA 12.3 Abs. 1).

(4) § 3 Abs.1 Nr. 2 Buchst. b) ist erfüllt, wenn jeweils ein Auszubildender für einen Altersteilzeitfall beschäftigt wird. Die Berücksichtigung ist bis zum Ende der Ausbildung möglich.

# **§ 4 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**



## Gesetzestext

### § 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.

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
4. Leistungen der BA	4
4.1 Aufstockungsbeträge	4
4.2 Ermittlung der Förderfestbeträge	5
4.2.1 Berücksichtigung von Zulagen im Blockmodell	6
4.2.2 Berücksichtigung von Zulagen im Teilzeitmodell	7
4.2.3 Sonstige Regelungen	8
4.3 Beginn der Förderung	9

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 4. Leistungen der BA

#### 4.1 Aufstockungsbeträge

(1) Die BA erstattet dem Arbeitgeber für **längstens sechs Jahre** die Aufwendungen, die ihm entstehen durch

- die Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit in Höhe von 20 v.H. (§ 4 Abs. 1 Nr. 1) und
- die Entrichtung der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf 80 v.H. des Regelarbeitsentgelts, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt (§ 4 Abs. 1 Nr. 2).

**Aufstockung des Regelarbeitsentgelts  
zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung**

(2) Ist der in Altersteilzeitarbeit stehende Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, können z. B. Beitragszuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers in einer Versorgungseinrichtung gewährt werden, die allerdings gem. § 4 Abs. 2 Satz 2 der Höhe nach begrenzt sind.

**Von der Rentenversicherungspflicht befreite Arbeitnehmer**

**Beispiel** für das Jahr 2010 (BBG West 5.500 EUR):

Regelarbeitsentgelt	3.000,00 EUR
80 v.H. des Regelarbeitsentgelts	2.400,00 EUR
Aufwendungen für Versorgungseinrichtung	350,00 EUR

Bemessungsgrundlage bei gesetzlicher Rentenversicherung maximal (90 v.H. der BBG ./ . Regelarbeitsentgelt = 4.950 EUR - 3.000 EUR)	1.950,00 EUR
davon ges. Beitragsanteil (19,9%)	388,05 EUR

Ergebnis: Obwohl der gesetzliche Höchstbetrag 388,05 EUR beträgt, können nur die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitgebers in Höhe von 350,00 EUR monatlich erstattet werden.

(3) Voraussetzung für die Erstattung der Leistungen ist, dass der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen in der gesetzlich vorgesehenen Mindesthöhe tatsächlich erbracht und die (zusätzlichen) Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abgeführt hat. Erbringt der Arbeitgeber z.B. aufgrund eines Tarifvertrages höhere Leistungen, werden Zuschüsse nur in Höhe der gesetzlichen Mindestleistungen gewährt. Dies gilt auch, soweit der Arbeitgeber auf der Grundlage des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) 2. Halbsatz weitere Entgeltbestandteile aufgestockt hat, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören (z.B. Einmalzahlungen).

**Mindestleistungen**

noch 4.1 (4) Wurden Bestandteile des Regelarbeitsentgelts, die für den gesamten Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit - ungeachtet der reduzierten Arbeitszeit - nicht vermindert worden sind (sog. 100%-Leistungen i.S. DA 3.1.4), auf arbeitsrechtlicher Grundlage tatsächlich aufgestockt, gehören auch diese Aufstockungsleistungen zu den erstattungsfähigen Aufwendungen des Arbeitgebers.

**ungemindertes  
Arbeitsentgelt**

#### 4.2 Ermittlung der Förderfestbeträge

(1) Die Höhe der Erstattungsleistungen, die die BA an den Arbeitgeber nach § 4 AtG im Falle der Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes (DA 4.3) erbringt, wird zu Beginn des Erstattungsverfahrens in **monatlichen Festbeträgen** für die **gesamte Förderdauer** festgelegt (§ 12 Abs. 2 AtG). Diese Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Regelarbeitsentgelt (DA 3.1.1 Abs. 2) in einer bestimmten Größenordnung **verringert** (DA 4.2.3 Abs. 5).

**Grundsätze**

(2) Die Festbeträge dienen ausschließlich der Festsetzung der Erstattungsleistungen. Die Ermittlung der gesetzlich erforderlichen Aufstockungsleistungen richtet sich demgegenüber nach DA 3.1.1 und DA 3.1.2. Die gesetzlich erforderlichen Aufstockungsbeträge können daher von den Förderfestbeträgen abweichen.

(3) Die Grundlage für die Festsetzung der Festbeträge bildet das Regelarbeitsentgelt im Basismonat zu Beginn der durchzuführenden Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes (DA Abs. 4 und 5). Enthält das Regelarbeitsentgelt variable Entgeltbestandteile (z.B. Grundvergütung, Zulagen), werden diese auf der Grundlage eines (zwölfmonatigen) **Referenzzeitraums** für die Erstattung auf Dauer besonders festgelegt (DA 4.2.1 Abs. 2 und 3, DA 4.2.2 Abs. 2 und 3, DA 4.2.3 Abs. 1).

(4) Wird die Altersteilzeitarbeit im kontinuierlichen **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**.

**Basismonat**

noch 4.2 (5) Erfolgt die Wiederbesetzung nicht am ersten, sondern erst **im Laufe** dieses Monats (für den Teilmonat erhält der Arbeitgeber die anteilige Leistung, vgl. DA 4.2.3 Abs. 4), ist Basismonat der auf den in DA Abs. 4 genannten folgende (volle) Abrechnungsmonat. Findet die Wiederbesetzung erst in einem **späteren Monat** statt und beginnt folglich das Erstattungsverfahren ebenfalls erst später, verschieben sich die Basismonate entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Anerkennungsantrag (§ 12 Abs. 1 Satz 2) verspätet gestellt wird. Ein einmal festgelegter Basismonat bleibt auch bei Unterbrechung der Förderung (erneute Wiederbesetzung erst nach mehr als drei Monaten) maßgebend.

### **Verspätete Wiederbesetzung**

#### **4.2.1 Berücksichtigung von Zulagen im Blockmodell**

(1) Regelmäßige Zulagen, die zum Regelarbeitsentgelt gehören, in der Arbeitsphase monatlich in unterschiedlicher Höhe anfallen und in der **Freistellungsphase** in **gleichbleibender** Höhe gezahlt werden (sog. verstetigte Zulagen), sind im Basismonat mit dem Durchschnittswert anzusetzen, der sich aus dem Tarifvertrag oder aus dem Einzelarbeitsvertrag ergibt (Berücksichtigung nach arbeitsrechtlichen Vorgaben).

### **Regelmäßige Zulagen (verstetigt in der Freistellungs- phase)**

(2) Werden regelmäßige Zulagen in der **Freistellungsphase** in **unterschiedlicher** Höhe gezahlt (sog. variable Zulagen), sind diese als Regelarbeitsentgelt im Basismonat mit ihrem Durchschnittswert zu berücksichtigen. Hierfür ist ein **Referenzzeitraum** von **zwölf** Monaten zu bilden, der den Basismonat sowie die zurückliegenden elf Monate umfasst. Sind Entgeltabrechnungszeiträume ganz oder teilweise nicht mit Entgelt belegt, verändert sich der Zeitraum nicht. Das Gesamtergebnis der variablen Bezüge ist auch dann durch zwölf zu teilen, wenn Entgeltabrechnungszeiträume nicht mit Entgelt belegt sind. Volle Monate des Krankengeldbezuges mindern hingegen den Teilkfaktor entsprechend (Beispiel: Zwei volle Monate Krankengeldbezug innerhalb des Referenzzeitraums führen dazu, dass das Gesamtergebnis durch zehn zu teilen ist).

### **Regelmäßige Zulagen (variabel in der Freistellungs- phase)**

(3) Unständige Zulagen, die nur in **einzelnen Abrechnungsmonaten** zum **Regelarbeitsentgelt** gehören (vgl. DA 3.1.1 Abs. 6), können nur dann in die Erstattung einbezogen werden, wenn sie im Basismonat sowie in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten erzielt worden sind. Die Höhe richtet sich nach dem Durchschnittswert des Referenzzeitraums von zwölf Monaten einschließlich des Basismonats (vgl. DA Abs. 2).

### **Unständige Zulagen**

noch  
4.2.1

(4) Zulagen, die in der **Arbeitsphase** des Blockmodells **nicht** zum Regelarbeitsentgelt gehören, aber zur Hälfte in das Wertgut haben eingestellt und in der **Freistellungsphase** mit einem **Durchschnittsbetrag** in jedem Monat ausgezahlt werden, sind beim Regelarbeitsentgelt im Basismonat zu berücksichtigen. Die Höhe richtet sich auch hier nach dem arbeitsrechtlichen Durchschnittswert (vgl. DA Abs. 1). Entsprechendes gilt, wenn eine in der Arbeitsphase gewährte Einmalzahlung in der Freistellungsphase durch laufende, monatlich in gleicher Höhe zu zahlende Entgeltbestandteile ersetzt wird.

**Verstetigte Zulagen nur in der Freistellungsphase**

(5) Zulagen, die der Arbeitnehmer in der **Arbeitsphase in voller Höhe** beanspruchen kann und die daher auch nicht das Wertgut haben eingestellt werden, sind - unabhängig von ihrer Fälligkeit - im Erstattungsverfahren nicht zu berücksichtigen.

**Zulagen nur in der Arbeitsphase**

#### 4.2.2 Berücksichtigung von Zulagen im Teilzeitmodell

(1) Regelmäßige Zulagen, die nach arbeitsrechtlichen Vorgaben für die gesamte Dauer der Altersteilzeitarbeit mit einem **verstetigten** Betrag gezahlt werden (sog. verstetigte Zulagen), werden im Basismonat mit diesem Durchschnittswert berücksichtigt.

**Regelmäßige Zulagen (verstetigt)**

(2) Regelmäßige Zulagen, die monatlich in **unterschiedlicher** Höhe anfallen (sog. variable Zulagen), sind als Regelarbeitsentgelt im Basismonat mit ihrem **Durchschnittswert** zu berücksichtigen. Hierfür ist ein Referenzzeitraum von zwölf Monaten zu bilden, der den Basismonat umfasst (vgl. DA 4.2.1 Abs. 2). Da der Referenzzeitraum im Teilzeitmodell Zeiten vor Beginn der Altersteilzeitarbeit umfasst, sind die Zulagen bei der Ermittlung des Durchschnittsbetrages nur mit dem Anteil zu berücksichtigen, der der verminderten Arbeitszeit entspricht.

**Regelmäßige Zulagen (variabel)**

(3) Unständige Zulagen, die nur in **einzelnen Abrechnungsmonaten** zum **Regelarbeitsentgelt** gehören (vgl. DA 3.1.1 Abs. 6), können nur dann in die Erstattung einbezogen werden, wenn sie im Basismonat sowie in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten (vor Beginn der Altersteilzeit) erzielt worden sind. Die Höhe richtet sich nach dem Durchschnittswert des Referenzzeitraums von zwölf Monaten einschließlich des Basismonats (vgl. DA 4.2.1 Abs. 2 und Abs. 3). DA Abs. 2 Satz 3 gilt entsprechend.

**Unständige Zulagen**

### 4.2.3 Sonstige Regelungen

(1) Erhält der Arbeitnehmer bei kontinuierlicher Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase des Blockmodells eine laufende **Grundvergütung** in monatlich **unterschiedlicher Höhe** ( z.B. bei Zeitlöhnen ohne festen Monatslohn, Leistungs- bzw. Akkordlohn, Beschäftigung auf Provisionsbasis), ist ebenfalls ein Referenzzeitraum von zwölf Monaten (vgl. DA 4.2.1 Abs. 2 und 4.2.2 Abs. 2) zu bilden und der Durchschnittswert zu ermitteln.

**Variable Grundvergütung**

(2) Unregelmäßige Arbeitsentgeltbestandteile, wie z.B. Jahressondervergütungen, bleiben - wie auch bei der Feststellung des für die gesetzlichen Aufstockungsleistungen maßgebenden Regelarbeitsentgelts (vgl. DA 3.1.1 Abs. 4 und DA 3.1.2 Abs. 3) - im Erstattungsverfahren unberücksichtigt. Entsprechendes gilt für Arbeitsentgeltbestandteile, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören, die der Arbeitgeber aber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a zweiter Halbsatz auf freiwilliger Basis zusätzlich aufgestockt hat (vgl. DA 3.1.1 Abs. 1).

**Unregelmäßige Leistungen**

(3) Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, empfiehlt es sich, die Grundvergütung sowie etwaige Zulagen für die gesamte Dauer der kontinuierlichen Altersteilzeit sowie für die Freistellungsphase des Blockmodells auf **arbeitsrechtlicher** Basis zu **verstetigen**.

**Empfehlung**

(4) Besteht der Anspruch auf die Erstattungsleistungen nur für einen Teilmonat, ist der monatliche Festbetrag durch 30 zu dividieren und mit der Zahl der Kalendertage zu multiplizieren in denen Altersteilzeitarbeit zu vergüten ist (entsprechende Anwendung des § 15 Satz 4).

**Teilmonate**

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

**Verringerung des Regelarbeitsentgelts**

(6) 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 (vgl. DA 4.2.1 Abs. 2 und 3, DA 4.2.2 Abs. 2 und 3 sowie DA 4.2.3 Abs. 1 ).

**Keine Anpassung**

### 4.3 Beginn der Förderung

(1) Der Anspruch auf Förderleistungen entsteht frühestens mit der rechtswirksamen Wiederbesetzung des freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatzes (DA 3.1.7 Abs. 15) oder der tatsächlichen Beschäftigung eines Auszubildenden (DA 3.1.7.3 Abs. 3). Das Auszahlungsverfahren nach § 12 Abs. 3 im Blockmodell (vgl. DA 12.3) bleibt hiervon unberührt.

**Entstehen des Anspruchs**

(2) Erfolgt die rechtswirksame Wiederbesetzung im kontinuierlichen Arbeitszeitmodell mit längeren Verteilzeiträumen (z.B. wiederholter Wechsel von Arbeit und Freizeit im Rhythmus von jeweils 6 Monaten) oder bei degressiver Arbeitszeitverteilung bereits mit Beginn der Altersteilzeitarbeit (DA 3.1.7 Abs. 15 1. bis 3. Unterabsatz), besteht auch ab diesem Zeitpunkt der Anspruch auf die Förderleistungen (in einfacher Höhe). Wird der Arbeitsplatz (mit einer Vollzeitkraft) dagegen erst nach Ablauf der ersten Arbeitsphase (z.B. 6 Monate) des in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmers wiederbesetzt, findet § 3 Abs. 3 i.V.m. § 12 Abs. 3 Satz 1 für die ersten beiden spiegelbildlichen Zeitblöcke (Arbeitsphase und Freistellungsphase) Anwendung. Danach besteht bei Weiterbeschäftigung des Wiederbesetzers (ggf. als Teilzeitkraft) der Förderanspruch in einfacher Höhe.

**kontinuierliches Arbeitszeitmodell**

(3) Im Falle der Beschäftigung eines Auszubildenden (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b) findet § 3 Abs. 3 i.V.m. § 12 Abs. 3 Satz 1 generell **keine** Anwendung. Für Zeiten vor der tatsächlichen Beschäftigung können daher keine Leistungen erbracht werden; dies gilt auch für das **Blockmodell** (vgl. DA 3.1.7.3 Abs. 3).

**Beschäftigung eines Auszubildenden**



# **§ 5 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**

## Gesetzestext

### § 5

#### Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

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

1. mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet hat,
2. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine der Rente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden 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 diese Voraussetzungen erfüllt, innerhalb von drei Monaten erneut wiederbesetzt wird oder der Arbeitgeber insgesamt für vier Jahre die Leistungen erhalten hat.

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

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

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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
5. Erlöschen und Ruhen des Anspruchs	4
5.1 Wegfall des Anspruchs	4
5.2 Ruhen des Anspruchs	6
5.3 Erlöschen des Anspruchs	9

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 5. Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

#### 5.1 Wegfall des Anspruchs

(1) § 5 Abs. 2 umschreibt die näheren Voraussetzungen für das Bestehen des Anspruchs. Wird der Arbeitnehmer innerhalb des 4-Jahreszeitraumes umgesetzt oder ausgetauscht und besetzt der Arbeitgeber den Arbeitsplatz innerhalb von 3 Monaten erneut mit einem Arbeitnehmer, der die Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt, ist dies für die Leistungsgewährung unschädlich. Bei Umsetzungsketten bzw. funktionsbereichsbezogener Wiederbesetzung gilt das gleiche für die Besetzung des Arbeitsplatzes des Altersteilzeiters mit einem Nachrücker sowie die Beschäftigung des Wiederbesetzers. Zur Anwendung der Verfahrensfrist des § 12 Abs. 1 Satz 2 bei längeren Unterbrechungszeiten wird auf DA 12.1 Abs. 6 verwiesen.

Bei Arbeitgebern mit in der Regel bis zu 50 Arbeitnehmern kann der Wiederbesetzer auch an einer anderen Stelle im Unternehmen beschäftigt werden. Wird der Wiederbesetzer innerhalb des 4-Jahreszeitraumes umgesetzt oder ausgetauscht, ist dies für die Leistungsgewährung unschädlich, wenn der bisherige Wiederbesetzer weiterhin entsprechend der bisherigen Arbeitszeit beschäftigt wird.

Bei eigenständigen Organisationseinheiten innerhalb von Funktionsbereichen größerer Unternehmen mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern reicht es für die Wiederbesetzung aus, dass der Wiederbesetzer aus Anlass des Übergangs eines Arbeitnehmers in Altersteilzeit in derselben Organisationseinheit beschäftigt wird. Erfolgt innerhalb des 4-Jahreszeitraumes eine Umsetzung oder ein Austausch des Wiederbesetzers, ist dies für die Leistungsgewährung unschädlich, wenn der Wiederbesetzer weiterhin entsprechend der bisherigen Arbeitszeit **und** in derselben Organisationseinheit beschäftigt wird.

(2) Fällt der zunächst wiederbesetzte Arbeitsplatz aus innerbetrieblichen Gründen weg und werden der ältere Arbeitnehmer **und** der Wiederbesetzer auf einen **gemeinsamen** anderen Arbeitsplatz umgesetzt, steht dies der Förderung dann nicht entgegen, wenn auch auf dem neuen Arbeitsplatz der mit der bisherigen Tätigkeit verfolgte übergeordnete Arbeitszweck weiterverfolgt wird (z.B. der Arbeitsplatz an einer konventionellen Drehmaschine fällt weg, dafür wird ein Arbeitsplatz an einem CNC-Bearbeitungszentrum eingerichtet). Im Übrigen ist die **alleinige** Umsetzung des älteren Arbeitnehmers grundsätzlich förderungsrechtlich unschädlich.

**Umsetzung/Austausch des Wiederbesetzers**

**in Kleinunternehmen**

**in Organisationseinheiten innerhalb von Funktionsbereichen größerer Unternehmen**

**innerbetriebliche Umsetzung**

noch 5.1 Abs. 2 Einen notwendigen Strukturwandel kann der wiederbesetzte Arbeitsplatz mitvollziehen. Im Falle einer Besetzungskette ist aber Voraussetzung, dass der Arbeitsplatz erhalten und der Wiederbesetzer ebenso beschäftigt bleibt wie der eingemündete Arbeitnehmer am Ende der Kette. Ein Strukturwandel zeichnet sich in der Regel längerfristig ab; er ist von einer einfachen Umsetzung im täglichen Betriebsleben zu unterscheiden.

(3) Werden aus einem Unternehmen Geschäftsbereiche ausgegliedert (sog. Outsourcing) und sind davon sowohl der Arbeitnehmer in Altersteilzeit als auch der Wiederbesetzer betroffen, gelten die Voraussetzungen des AtG (weiterhin) als erfüllt, wenn der übernehmende Arbeitgeber mit dem jeweiligen Arbeitnehmer die Altersteilzeit bzw. die Wiederbesetzung unter Beibehaltung des bisherigen übergeordneten arbeitstechnischen Zwecks weiterführt (vgl. DA 3.1.7 Abs. 6).

(4) Das Ausscheiden des Wiederbesetzers ist unschädlich, wenn der Arbeitgeber insgesamt für 4 Jahre die Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz erhalten hat (§ 5 Abs. 2 Satz 2 Alt. 2).

Werden im sog. Blockmodell die Förderleistungen in doppelter Höhe erbracht (§ 12 Abs. 3), weil der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im voraus erbracht hat (z.B. zunächst 3-jährige Arbeitsphase, der sich eine entsprechend lange Freizeitphase anschließt), liegen die Voraussetzungen des mindestens 4-jährigen Leistungsbezugs bereits vor, wenn der Arbeitgeber 2 Jahre lang sowohl laufende Leistungen als auch Leistungen für zurückliegende Zeiten erhalten hat.

(5) Zeiten ohne Beschäftigung aufgrund von Beschäftigungsverboten (z.B. Mutterschutzgesetz), Ableistung von Wehr- oder Zivildienst oder Elternzeit sind keine Unterbrechungstatbestände i.S. des § 5 Abs. 2 (vgl. auch DA 3.1.7 Abs. 2). Dies gilt auch für Zeiten des Krankengeldbezuges sowie für die Dauer der Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des Pflegezeitgesetzes.

### **Ausgliederung von Geschäftsbereichen**

### **Ausscheiden des Wiederbesetzers**

### **Blockmodell**

### **Nichtbeschäftigungszeiten**

## 5.2 Ruhen des Anspruchs

(1) Der Anspruch auf Leistungen nach dem AtG ruht nach § 5 Abs. 3, wenn der ältere Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit ausübt,

- die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV überschreitet oder
- aufgrund einer solchen Beschäftigung eine Entgeltersatzleistung erhält.

Von der Privilegierung des § 5 Abs. 3 Satz 4 werden Beschäftigungen oder selbständige Tätigkeiten oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erfasst, die der Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ununterbrochen ausgeübt hat. Eine Ausweitung des Umfangs der privilegierten Tätigkeit während der Altersteilzeitarbeit ist förderungsschädlich.

Die auf arbeitsmarktpolitische Zielrichtung beruhende Vorschrift des § 5 Abs. 3 gilt generell nicht für eine im Ausland ausgeübte Nebenbeschäftigung.

(2) Die Vorschriften des § 5 Abs. 3 und 4 nehmen lediglich die Geringfügigkeits**grenze** bzw. den **Umfang** der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 SGB IV in Bezug. Eine unmittelbare und vollinhaltliche Anwendung des § 8 SGB IV in Verbindung mit den Geringfügigkeitsrichtlinien ist nicht geboten. Die Geringfügigkeit hängt daher allein von der Höhe des Arbeitsentgelts aus dieser Beschäftigung ab, das regelmäßig im **Monat 450 EUR** nicht übersteigen darf. Beitragsfreie Entgeltbestandteile zählen jedoch nicht zum berücksichtigungsfähigen Einkommen.

(3) Als Arbeitseinkommen ist gem. § 15 SGB IV der nach den allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts ermittelte Gewinn zu sehen. Einkommen ist als Arbeitseinkommen zu werten, wenn es als solches nach dem Einkommensteuerrecht zu bewerten ist. Das Einkommen wird in der Regel durch entsprechende steuerrechtliche Unterlagen nachzuweisen sein (z.B. Einkommensteuerbescheid). Jährliche Beträge werden für das Bestehen der selbständigen Tätigkeit auf monatliche umgerechnet.

Um den Verwaltungsaufwand zur Feststellung der Einnahmen aus selbständiger Tätigkeit zu reduzieren, wird eine vereinfachte Gewinnermittlung zugelassen. Hiernach darf der Arbeitnehmer pauschal 30 v.H. seiner Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben abziehen. Der Nachweis höherer Betriebsausgaben im Einzelfall ist jedoch auch weiterhin möglich.

**Nebenbeschäftigung/selbständige Tätigkeit**

**Umfang der Geringfügigkeit**

**Berücksichtigungsfähiges Arbeitseinkommen bei selbständiger Tätigkeit**

**Pauschale Gewinnermittlung**

noch 5.2 Abs. 3 Einkünfte aus einer selbständigen Tätigkeit liegen vor, wenn der Erwerbstätige mit Gewinnerzielungsabsicht nachhaltig auf eigene Rechnung und Gefahr am allgemeinen Wirtschaftsleben teilnimmt. Als Einkünfte im Sinne des § 15 SGB IV sind alle typischerweise mit persönlichem Einsatz verbundenen Einkunftsarten zu berücksichtigen. Zu den Einkünften aus selbständiger Tätigkeit im Sinne des § 5 Abs. 3 gehören daher nur die charakteristisch mit einer persönlichen Arbeitsleistung verbundenen selbständigen Tätigkeiten. Nur unter dieser Voraussetzung ist die Tätigkeit aus arbeitsmarktlicher Sicht relevant. Die reine Gesellschafterbeteiligung (d.h. kein Zusammenfallen mit einer geschäftsführenden oder anderweitigen Tätigkeit für die GmbH) fällt demnach beispielsweise nicht unter die Vorschrift des § 5 Abs. 3.

## Persönliche Arbeitsleistung

(4) Ehrenämter, die im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung der öffentlichen Hand durch Wahl oder Delegation übertragen werden, fallen generell nicht unter die Vorschrift des § 5 Abs. 3, wenn sie keinen Bezug zur Altersteilzeitbeschäftigung aufweisen und auch arbeitsmarktlich nicht relevant sind. Hierzu gehören z.B. kommunale Ehrenämter wie das des Ortsbürgermeisters oder aber die Mandatsausübung eines Landtagsabgeordneten.

## Ehrenamt

(5) Ausgenommen von der Vorschrift des § 5 Abs. 3 sind ferner ehrenamtliche Betätigungen, die

1. unentgeltlich ausgeübt werden,
2. dem Gemeinwohl dienen und
3. bei einer Organisation erfolgen, die ohne Gewinnerzielungsabsicht Aufgaben ausführt, welche im öffentlichen Interesse liegen oder gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Zwecke fördern.

Der Ersatz der **tatsächlichen** Auslagen (z.B. Reisekosten), die dem ehrenamtlich Tätigen durch Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit entstehen, berührt die Unentgeltlichkeit generell nicht.

Daneben sind andere Einnahmen (z.B. eine Aufwandsentschädigung) bis zu einer Höhe von 625 EUR im Monat (450 EUR geringfügiges Entgelt nach § 8 SGB IV zuzüglich 175 EUR in Anlehnung an die Vorschrift des § 3 Nr. 26 EStG) ebenfalls unschädlich. Erhält der ehrenamtlich Tätige den Auslagenersatz in **pauschalierter** Form, darf dieser (ggf. zusammen mit anderen Einnahmen) den Höchstbetrag von monatlich 625 EUR nicht übersteigen.

(6) Handelt es sich demgegenüber um Ehrenämter, die die o.a. Kriterien nicht oder nur teilweise aufweisen und im Rahmen einer Beschäftigung oder selbständigen Tätigkeit ausgeübt werden, kommt die Vorschrift des § 5 Abs. 3 (i.V.m. § 8 SGB IV) zur Anwendung. Die ehrenamtliche Tätigkeit wäre in diesem Fall nur dann unschädlich, wenn das hieraus erzielte Entgelt nicht mehr als 450 EUR monatlich beträgt.

noch 5.2 (7) Der Anspruch ruht auch, wenn der ältere Arbeitnehmer Mehrarbeit leistet, die die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV übersteigt. Die Ausübung von Tätigkeiten neben der Altersteilzeitarbeit bei demselben Arbeitgeber gilt als Mehrarbeit. Zu den Auswirkungen von Mehrarbeit bzw. zusätzlicher Arbeit in **geringfügigem** Umfang im Teilzeitmodell sowie in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase des Blockmodells wird auf DA 2.2 Abs. 16 und 17 verwiesen.

## Mehrarbeit

Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte, die im Bereich des öffentlichen Dienstes gezahlt werden, führen nicht zum Ruhen des Anspruchs nach § 5 Abs. 4, da sie aufgrund der maßgebenden tarifvertraglichen Bestimmungen nicht unter den Begriff der Mehrarbeit fallen. Die im Rahmen der Rufbereitschaft geleisteten Arbeitsstunden bzw. erzielten Entgelte sind dagegen wie Mehrarbeit zu behandeln und führen zum Ruhen der Erstattungsleistungen, wenn die in § 8 SGB IV genannten Grenzen überschritten werden; es sei denn, dass bis zum Ende der Arbeitsphase ein entsprechender Zeitausgleich erfolgt. Vgl. auch DA 2.2 Abs. 14.

(8) Wird sowohl eine Nebentätigkeit (DA Abs. 1) ausgeübt, als auch Mehrarbeit (DA Abs. 2) geleistet, sind diese unterschiedlichen Sachverhalte bei der Anwendung der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 SGB IV) **nicht** zusammenzurechnen. Die Dauer des Ruhens richtet sich nach der Dauer der Beschäftigung/selbständigen Tätigkeit bzw. geleisteten Mehrarbeit.

(9) Die Aufnahme einer **weiteren** geringfügigen Beschäftigung neben einer der Schutznorm des § 5 Abs. 3 Satz 4 unterliegenden **mehr** als geringfügigen Beschäftigung ist förderungsschädlich, da letztere bei der Prüfung der Ruhensvorschrift außer Betracht bleibt.

(10) Wird aufgrund einer Nebenbeschäftigung oder Mehrarbeit innerhalb eines Kalendermonats die Grenze des § 8 SGB IV in Höhe von 450 EUR überschritten, ruht der Anspruch auf Förderleistungen im entsprechenden Monat an den Tagen der Ausübung der Nebenbeschäftigung/Mehrarbeit. Im Falle der Ausübung einer selbständigen Tätigkeit ruht der Anspruch auf Erstattungsleistungen für den gesamten Zeitraum.

## Ermittlung des Ruhenszeitraums



### 5.3 Erlöschen des Anspruchs

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

- die Altersteilzeitarbeit beendet (§ 5 Abs. 1 Nr. 1),
- eine ungeminderte Altersrente **beanspruchen** kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Alternative 1),
- in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens **beanspruchen** kann (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 Alternative 2) oder bezieht,
- eine ungeminderte/geminderte Altersrente oder Teilrente nach § 42 SGB VI **bezieht** (§ 5 Abs. 1 Nr. 3),
- eine Knappschaftsausgleichsleistung **bezieht** (§ 5 Abs. 1 Nr. 3),
- eine der Altersrente ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art (z.B. eine ausländische Altersrente) **bezieht** (§ 5 Abs. 1 Nr. 3),
- eine mehr als geringfügige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit von 150 Kalendertagen und mehr ausgeübt oder in entsprechendem Umfang Mehrarbeit geleistet hat.

**Erlöschen des Anspruchs**

Wegen der Erfüllung bereits entstandener Ansprüche auf Förderleistungen - für zurückliegende Zeiten des Blockmodells - im Falle der vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitarbeit wird auf DA 12.3 Abs. 5 verwiesen. Endet – entgegen ursprünglichen Planungen – die förderfähige Altersteilzeitarbeit nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 oder 3 vorzeitig (z.B. wegen späterer Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und Zuerkennung einer Altersrente für schwerbehinderte Menschen), ist § 12 Abs. 3 Satz 2 analog anzuwenden.

(2) Den Altersrenten der gesetzlichen Rentenversicherung stehen Leistungen einer Versicherungs-/Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens gleich, wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist. Für Arbeitnehmer, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind und die neben der befreienden Altersversorgung auch die Regelaltersrente nach § 35 SGB VI in Anspruch nehmen können, können die Erstattungsleistungen nach § 4 grundsätzlich bis zum Eintritt in die Regelaltersrente, längstens jedoch bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet hat, gewährt werden (vgl. BSG-Urteil v. 31.10.1991 DBIR Nr. 3883/§ 2 VRG).

**Leistungen einer Versicherungs-/Versorgungseinrichtung**

noch 5.3 (3) Da die Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 1 und 2 SGB VI) in § 5 Abs. 1 nicht genannt ist, führt allein der Bezug einer solchen Rente auch nicht zum Erlöschen des Anspruchs auf die Leistungen nach § 4. Bezieher einer Rente wegen **voller** Erwerbsminderung sind jedoch nach § 28 Abs. 2 Alternative 1 SGB III in der Arbeitslosenversicherung **versicherungsfrei**; die Arbeitslosenversicherungsfreiheit besteht für die Zeit, für die die Rente tatsächlich zuerkannt ist.

**Renten wegen Erwerbsminderung**

(4) Versicherungsfreiheit nach § 28 Abs. 2 Alternative 1 SGB III tritt grundsätzlich mit Beginn der Rente ein. Für die Zeit vom Rentenbeginn bis zum **Zugang** des Rentenbescheids beim Arbeitgeber verbleibt es jedoch bei dem Bestehen von Altersteilzeitarbeit (Der Arbeitnehmer ist nach § 11 Abs. 1 verpflichtet, den Rentenbescheid dem Arbeitgeber unverzüglich vorzulegen, siehe auch Vordruck AtG 202, Seite 2).

**Rente wegen voller Erwerbsminderung**

Wird die Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt und liegt daher eine versicherungspflichtige Beschäftigung i.S. des SGB III nicht mehr vor (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 2), ist der Anerkennungsbescheid ab Zugang des Rentenbescheides beim Arbeitgeber nach § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X aufzuheben; § 37 Abs. 2 SGB X ist zu beachten. (Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden in den jeweiligen Bewilligungsbescheiden auf ihre Mitwirkungspflichten hingewiesen.) Leistungen nach § 4 können ab diesem Zeitpunkt an den Arbeitgeber nicht mehr erbracht werden. Die Erstattung der Leistungen für zurückliegende Zeiträume richtet sich nach § 12 Abs. 3 Satz 2. Zu den Auswirkungen der Zuerkennung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf die Aufstockungsleistungen nach § 10 Abs. 2 für die Dauer des Bezuges von Krankengeld oder einer vergleichbaren Entgeltersatzleistung wird auf DA 10.2.3 verwiesen.

## **§ 6 Altersteilzeitgesetz** **(Stand 1.1.2013)**

## Gesetzestext

### § 6

#### Begriffsbestimmungen

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

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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
6. Begriffsbestimmungen	4
6.1 Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	4
6.2 Bisherige wöchentliche Arbeitszeit	5

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 6. Begriffsbestimmungen

(1) Infolge des Wegfalls der sog. Mindestnettoaufstockung sowie der Vereinfachung der Regelungen zur Aufstockung des Arbeitsentgelts bzw. der Entrichtung der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung ist die Bezugsgröße "bisheriges wöchentliches Arbeitsentgelt" weggefallen. Als Basis für die Ermittlung der zusätzlich vom Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen wurde der Begriff des **Regelarbeitsentgelts** eingeführt.

**Einführung des  
Regelarbeitsent-  
gelts**

(2) Da die Begrenzung der zu halbierten Arbeitszeit auf vergleichbare Arbeitszeiten eines Tarifbereichs entfallen ist, wurden die Regelungen zur Auslegung des Begriffs "tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit" ersatzlos aufgehoben.

**Keine Bezugnah-  
me auf die tarif-  
liche Arbeitszeit**

#### 6.1 **Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit**

(1) Der Begriff "Regelarbeitsentgelt" wird aus systematischen Gründen in DA 3.1.1 erläutert.

**Regelarbeits-  
entgelt**

(2) Das Regularbeitsentgelt darf nur solche Entgeltbestandteile enthalten, die der Arbeitnehmer in Altersteilzeit in dem konkreten Lohnabrechnungszeitraum dem Grunde nach tatsächlich beanspruchen kann. Hat der Arbeitnehmer z.B. in der Freistellungsphase keinen Anspruch auf bestimmte Vergütungsbestandteile (z.B. geldwerte Vorteile wie Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch), können sie auch nicht als Regularbeitsentgelt i.S. des § 6 Abs. 1 berücksichtigt werden.

**konkrete Betrachtungsweise**

## 6.2 Bisherige wöchentliche Arbeitszeit

(1) Bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist nach § 6 Abs. 2 Satz 1 zunächst die **zuletzt vertraglich vereinbarte** Arbeitszeit, jedoch keine höhere als die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2). Arbeitsrechtliche Regelungen über die Einbringung bzw. Verteilung der vereinbarten Arbeitszeit (z.B. regelmäßig wechselnde tatsächliche Arbeitszeiten) bleiben außer Betracht. Arbeitszeiten, die über die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgegangen sind, sind ebenfalls zu berücksichtigen. Mehrarbeitsstunden bleiben hingegen außer Betracht.

**bisherige Arbeitszeit**

Zum Begriff der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (mit Beispielen) siehe auch DA 2.2 Abs. 1 bis 5.

(2) Bei der Ermittlung der bisherigen Arbeitszeit im Sinne des § 6 Abs. 2 Satz 2 bleiben folgende Zeiten unberücksichtigt:

**Nicht zu berücksichtigende Zeiten**

- Bezug von Arbeitslosengeld/Arbeitslosengeld 2 bzw. einer Entgeltersatzleistung i.S. des § 26 Abs. 2 SGB III (z.B. Krankengeld, Versorgungskrankengeld)
- unbezahlter (Sonder-) Urlaub
- Durchführung von Kurzarbeit
- Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung
- vollständige unbezahlte Freistellung bei Inanspruchnahme von Pflegezeit (vgl. § 3 Pflegezeitgesetz)

Der Betrachtungszeitraum von 24 Monaten bleibt unverändert.

Zeiten einer teilweisen unbezahlten Freistellung im Rahmen der Pflegezeit (vgl. § 3 Abs. 4 Pflegezeitgesetz) sind mit der ursprünglich für diesen Zeitraum vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

**teilweise Freistellung bei Pflegezeit**

# **§ 7 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.7.2004)**



## Gesetzestext

### § 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.

## Inhaltsverzeichnis

		Seite
7.	Berechnungsvorschriften	4
7.1	Zahl der Beschäftigten des Unternehmens i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) und b)	4
7.2	Zahl der in Altersteilzeit Beschäftigten i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 3	5

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 7. Berechnungsvorschriften

#### 7.1 Zahl der Beschäftigten des Unternehmens i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. a) und b)

(1) Der maßgebende Beurteilungszeitraum für die Feststellung der Beschäftigtenzahl ist in den Fällen des § 7 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 das Kalenderjahr, das demjenigen vorausgeht, in dem die rechtswirksame Wiederbesetzung erfolgt. In Fällen nach § 7 Abs. 1 Satz 3 ist Beurteilungszeitraum dagegen das Kalenderjahr, in dem die rechtswirksame Wiederbesetzung erfolgt.

**Beurteilungszeitraum i.S.d. § 7 Abs. 1**

(2) Die maßgebende Beschäftigtenzahl ist unter Beachtung der Berechnungsvorschriften des § 7 Abs. 3 zu ermitteln. Grundsätzlich sind alle Beschäftigten einzubeziehen, unabhängig von ihrer Stellung. Damit sind z. B. im öffentlichen Dienst auch Beamte bei der Berechnung zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des SGB IX sowie Auszubildende bleiben bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl außer Betracht. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden werden mit 0,5 und von mehr als 20 bis 30 Stunden mit 0,75 in Ansatz gebracht. Altersteilzeitarbeitnehmer im Blockmodell werden in der Arbeitsphase voll berücksichtigt, in der Freistellungsphase hingegen nicht.

**Arbeitnehmer i.S.d. § 7 Abs. 3**

Im Falle des § 7 Abs. 1 Satz 1 dürfen im Beurteilungszeitraum (vgl. DA 7.1 Satz 1) für einen Zeitraum (oder mehrere Zeiträume) von (insgesamt) mindestens acht Kalendermonaten nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt worden sein.

**Höchstzahl der Beschäftigten**

Bestand im Falle des § 7 Abs. 1 Satz 2 das Unternehmen nicht während des ganzen maßgebenden Kalenderjahres (vgl. DA 7.1 Satz 1), darf der Arbeitgeber in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate während des Zeitraumes des Bestehens des Unternehmens nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt haben. Wurde das Unternehmen erst in dem Kalenderjahr gegründet, in dem die rechtswirksame Wiederbesetzung erfolgt (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 3) hat der Arbeitgeber für dieses Kalenderjahr (vgl. DA 7.1 Satz 2) der Agentur für Arbeit für die Feststellung der maßgebenden Unternehmensgröße glaubhaft darzulegen, dass er von der Art seines Unternehmens während der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen wird.

Zur Feststellung der Beschäftigtenzahl bei Kleinunternehmen sowie eigenständigen Organisationseinheiten mit in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmern im maßgeblichen Beurteilungszeitraum steht der Vordruck AtG 200.A zur Verfügung.

**Vordruck**

**7.2 Zahl der in Altersteilzeit Beschäftigten i.S.d. § 3 Abs. 1 Nr. 3**

(1) Bei der Festlegung der Quote des Überforderungsschutzes gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 ist für die Berechnung der Zahl der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer grundsätzlich der Durchschnitt der Zahl der Arbeitnehmer der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Altersteilzeitarbeit des Arbeitnehmers maßgebend (vgl. § 7 Abs. 2). Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des SGB IX sowie Auszubildende bleiben bei der Feststellung der Beschäftigtenzahl außer Betracht. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden werden mit 0,5 und von mehr als 20 bis 30 Stunden mit 0,75 in Ansatz gebracht (vgl. § 7 Abs. 3).

**Beschäftigte des Betriebes**

(2) Bei der Ermittlung der Zahl der in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer sind schwerbehinderte Menschen und diesen Gleichgestellte im Sinne des SGB IX jedoch zu berücksichtigen (vgl. § 7 Abs. 4).

**Zahl der in Altersteilzeit Beschäftigten**

# **§ 8 Altersteilzeitgesetz**

**(Stand 1.1.2008)**

## Gesetzestext

### § 8 Arbeitsrechtliche Regelungen

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

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

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

# **§ 8a Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**

## Gesetzestext

### § 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; § 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) 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.



## Inhaltsverzeichnis

8a.	Einführung einer zwingenden Insolvenzversicherung	4
8a.1	Absicherung des Wertguthabens	4
8a.2	Nachweis und Sicherheitsleistung des Arbeitgebers	4
8a.3	Insolvenzversicherungsmodelle	4

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 8a Einführung einer zwingenden Insolvenzversicherung

(1) Um einen noch besseren Schutz der Wertguthaben der im sog. Blockmodell (Arbeitsphase mit anschließender gleichlanger Freistellungsphase) beschäftigten Arbeitnehmer zu gewährleisten, wurde eine spezielle Insolvenzversicherung im Altersteilzeitgesetz verbindlich vorgeschrieben. Hierbei handelt es sich um einen Anspruch des Arbeitnehmers, der ggf. durch Sicherheitsleistung auf arbeitsrechtlicher Basis durchsetzbar ist. Wird die Insolvenzversicherung durch den Arbeitgeber nicht beachtet, ergeben sich hieraus jedoch **keine förderrechtlichen** Konsequenzen.

**Arbeitsrechtlicher  
Anspruch des  
Arbeitnehmers**

#### 8a.1 Absicherung des Wertguthabens

(1) Ergibt sich aus der Vereinbarung zur Einführung der Altersteilzeitarbeit, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, das den Betrag des **dreifachen Regelarbeitsentgelts** (vgl. DA 3.1.1) 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. Für die Aufstockungsleistungen ist eine Insolvenzabsicherung nicht erforderlich.

**Absicherung ab  
dem 3-fachen Be-  
trag des Regelar-  
beitsentgelts**

(2) Die Verpflichtung zur Absicherung des Wertguthabens besteht mit **der ersten Gutschrift**, das heißt, ab dem Zeitpunkt, in dem der zu sichernde Anspruch auf das in der Freistellungsphase auszahlende Arbeitsentgelt entsteht.

#### 8a.2 Nachweis und Sicherheitsleistung des Arbeitgebers

(1) 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.

**Nachweis in  
Textform**

(2) Kommt der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Sicherungsverpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf **Sicherheitsleistung** in Höhe des bestehenden Wertguthabens gegen seinen Arbeitgeber.

**Sicherheitsleistun-  
g**

**8a.3 Insolvenzschutzmodelle**

(1) **Geeignete** Insolvenzschutzmodelle können z.B. sein:

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

**Geeignete Insolvenzschutzmodelle**

(2) **Nicht zulässig** sind dagegen:

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

**Ungeeignete Insolvenzschutzmodelle**

# **§ 9 Altersteilzeitgesetz**

**(Stand 1.7.2004)**

## **Gesetzestext**

### § 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 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**

## Gesetzestext

### § 10

#### Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

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

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

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Arbeitnehmer, die nur wegen Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 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 der landwirtschaftlichen Krankenkasse geworden wären.

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

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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite	
10.	Soziale Sicherung des älteren Arbeitnehmers	4
10.1	Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III	4
10.2	Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger	4
10.2.1	BA tritt bei Bezug von Krankengeld (u.a. Leistungen) an die Stelle des Arbeitgebers	4
10.2.2	Arbeitgeber erbringt auch bei Bezug von Krankengeld (u.a. Leistungen) Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1	7
10.2.3	Zuerkennung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung	8



## Durchführungsanweisungen (DA)

### 10. Soziale Sicherung des älteren Arbeitnehmers

#### 10.1 Entgeltersatzleistungen nach dem SGB III

(1) Wird die Altersteilzeitarbeit vor Eintritt in die Altersrente beendet (z.B. Insolvenz des Arbeitgebers) und sind die Voraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld erfüllt, wird die Entgeltersatzleistung nach dem Arbeitsentgelt bemessen, das der Arbeitnehmer erzielt hätte, wenn er seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vermindert hätte (§ 10 Abs. 1). 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 (DA 1.4.1 zu § 151 SGB III). Von einem höheren Bemessungsentgelt als dem für die Altersteilzeitarbeit ist immer bei Eintritt der Arbeitslosigkeit in der **Arbeitsphase** des Altersteilzeitblockmodells auszugehen. Bei Anwendung des § 150 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. Satz 2 SGB III sowie des § 151 Abs. 3 Nr. 2 SGB III besteht keine Begrenzung des Bemessungsprivilegs auf den Zeitpunkt mit Anspruch auf eine (geminderte) Rente.

**Alg I**

(2) Wird während der Altersteilzeitarbeit Kurzarbeitergeld (auch Saison-Kug) bezogen (§ 10 Abs. 4), hat der Arbeitgeber die Aufstockungsleistungen nach dem AtG in dem Umfang zu erbringen, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte.

**Kug**

(3) Fällt die Arbeitszeit teilweise aus, wird aus dem erzielten Arbeitsentgelt zunächst das Wertguthaben gebildet. Fällt in einem Monat mehr als die Hälfte der auf Grund der Arbeitszeitverteilung im Blockmodell geschuldeten Arbeitszeit aus, muss der Arbeitnehmer den mehr als hälftigen Arbeitsausfall nacharbeiten; es sei denn, der Arbeitgeber stellt Wertguthaben in entsprechendem Umfang ein.

#### 10.2 Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger

##### 10.2.1 BA tritt bei Bezug von Krankengeld (u.a. Leistungen) an die Stelle des Arbeitgebers

(1) Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sind nicht sozialversicherungspflichtig. Sie werden bei der Bemessung des

**Bezug von Krankengeld**

- noch  
10.2.1
- Krankengeldes
  - Versorgungskrankengeldes
  - Verletztengeldes
  - Übergangsgeldes

nicht berücksichtigt. Deshalb tritt in Fällen des Bezuges einer solchen Entgeltersatzleistung die BA an die Stelle des Arbeitgebers (§ 10 Abs. 2 Satz 1) und leistet den Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt unmittelbar an den Arbeitnehmer.

(2) Versicherungsfreie und von der Versicherungspflicht befreite Arbeitnehmer (vgl. insbesondere § 6 Abs. 1 Nr. 1 und § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB V), die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, können - in Abhängigkeit vom jeweiligen Versicherungsvertrag - eine dem Krankengeld vergleichbare Entgeltersatzleistung (**Krankentagegeld**) erhalten. Die Aufstockungsleistungen (§ 3 Abs. 1 Nr. 1) sind unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 2 auch an Arbeitnehmer zu erbringen, die bei Arbeitsunfähigkeit während der Altersteilzeitarbeit Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen erhalten. Sieht der private Versicherungsvertrag keinen Anspruch auf Krankentagegeld vor, scheidet die Anwendung des § 10 Abs. 2 aus. Zu den rentenrechtlichen Besonderheiten vgl. DA Abs. 3 und DA 5.2.1 sowie DA 5.2.4 Verfahren.

### **Bezug von Krankentagegeld**

(3) Zusätzliche Beiträge aus dem Unterschiedsbetrag gem. § 163 Abs. 5 Satz 2 i.V.m. Satz 1 SGB VI für Bezieher von Krankentagegeld (vgl. DA Abs. 2) erfordern einen Grundbeitrag. Für einen arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, der Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung erhält, zahlt die Krankenkasse Pflichtbeiträge aufgrund des Krankengeldbezuges. Ein Arbeitnehmer, der kein Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung erhält, muss daher über die Antragspflichtversicherung nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI für den Grundbeitrag sorgen, damit die BA oder der Arbeitgeber den für die Altersteilzeit maßgebenden zusätzlichen Beitrag aus dem Unterschiedsbetrag zahlen kann. Der Grundbeitrag ist vom Versicherten allein zu tragen (§ 170 Abs. 1 Nr. 5 SGB VI). Für Arbeitnehmer, die Krankentagegeld beziehen und keinen Antrag nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI stellen, können – bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – allein die Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) erbracht werden.

### **Antragspflichtversicherung**

(4) § 10 Abs. 2 Satz 1 findet grundsätzlich entsprechende Anwendung für ältere Arbeitnehmer, die nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte versicherungspflichtig in der Krankenversicherung der Landwirte sind und Krankengeld deshalb nicht erhalten (§ 10 Abs. 3).

### **Krankenversicherung der Landwirte**

noch  
10.2.1

(5) § 10 Abs. 2 kommt nur zur Anwendung, wenn die BA für den Arbeitnehmer bereits einmal Leistungen nach § 4 an den Arbeitgeber erbracht hat (d.h., dass u.a. die Wiederbesetzung rechtswirksam erfolgt sein muss). Bei Bezug von Krankengeld bzw. einer dem Krankengeld vergleichbaren Leistung (nicht Krankentagegeld) darf für die Bemessung dieser Leistung ausschließlich das Entgelt für die Altersteilzeit herangezogen worden sein. Aufstockungsleistungen nach § 10 Abs. 2 sind auch dann weiterhin von der BA zu erbringen, wenn während der Zeit des Bezuges von Krankengeld (einer vergleichbaren Leistung) oder Krankentagegeld die ursprünglich rechtswirksam erfolgte Wiederbesetzung nicht mehr aufrechterhalten werden kann.

**vorheriger Leistungsanspruch des Arbeitgebers**

(6) Im Übrigen darf durch die Leistungen nach § 10 Abs. 2 der Höchstförderungszeitraum von 6 Jahren nicht überschritten werden.

**Höchstförderungszeitraum**

(7) Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden dem individuellen Versichertenkonto beim zuständigen Rentenversicherungsträger direkt gutgeschrieben. Siehe hierzu auch DA 5.2.4 Verfahren.

**RV-Beiträge**

(8) Trägt im Falle des Bezuges von Krankengeld (einer vergleichbaren Leistung) oder Krankentagegeld allein **die BA** die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, sind diese im Erstattungsverfahren nach § 12 Abs. 2 und 3 i.V.m. § 4 auszuklammern (zum Antragsverfahren siehe DA 12.2 Abs. 4). Dies geschieht bei vereinbarter Nacharbeit automatisch, da erst im Anschluss hieran die förderrechtlich wirksame Wiederbesetzung vorgenommen werden kann und erst im Anschluss an die Nacharbeit Leistungen gem. § 4 gewährt werden. In Fällen, in denen keine Nacharbeit vereinbart wurde, der Arbeitgeber also Wertguthaben für die Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitnehmers einstellt, beginnt die Freistellungsphase grundsätzlich zum vereinbarten Zeitpunkt, zu dem auch die rechtswirksame Wiederbesetzung vorgenommen werden muss. Um den Zeitraum mit Bezug von Krankengeld in der Arbeitsphase und Gewährung von Leistungen gem. § 10 Abs. 2 in der Freistellungsphase unberücksichtigt zu lassen, ist der Krankengeldzeitraum in die Freistellungsphase zu spiegeln. Für den entsprechenden Zeitraum werden dann Leistungen gem. § 4 lediglich in einfacher Höhe gewährt.

**Keine Berücksichtigung im Erstattungsverfahren nach § 12 i.V.m. § 4**

(9) **Beispiele:**

**Beispiel Nacharbeit**

**I. Nacharbeit wurde vereinbart**

Blockmodell mit Verteilzeitraum	4 Jahre
Arbeitsphase	18 Monate
daran anschließender KG-Bezug	6 Monate
Nacharbeit	3 Monate
Freistellungsphase	21 Monate

noch  
10.2.1  
Abs. 9

Der Arbeitgeber erhält Erstattungsleistungen gem. § 4 für die verbleibende Dauer der Freistellungsphase von 21 Monaten in doppelter Höhe. Insgesamt also für 42 Monate Altersteilzeitarbeit. Der Zeitraum mit Krankengeldbezug (6 Monate) und Leistungen nach § 10 Abs. 2 ist ausgeklammert.

## II. Nacharbeit wurde nicht vereinbart

Blockmodell (je 2 Jahre Arbeits- u. Freistellungsphase)

01.01.2009 – 31.12.2012

Krankengeldbezug 01.05.2009 – 31.10.2009

Freistellungsphase ab 01.01.2011

Spiegelung KG-Bezug in Freistellungsphase

01.05.2011 – 31.10.2011

Der Arbeitgeber erhält Erstattungsleistungen ab 01.01.2011 gem. § 4 in doppelter Höhe und für die Zeit vom 01.05. – 31.10.2011 in einfacher Höhe, insgesamt also für 42 Monate.

Zur Darstellung von spiegelbildlichen Zeiträumen in der Abrechnungsliste (Vordruck AtG 300) siehe DA 12.3.

(10) Erbringt die BA im Falle des Bezuges von Krankengeld (einer vergleichbaren Leistung) oder Krankentagegeld auf der Grundlage des § 10 Abs. 2 Satz 1 Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, bemessen sich diese nach der **Höhe der Erstattungsleistungen i.S. des § 4**. Maßgebend für die Höhe dieser Leistungen sind die für den jeweiligen Basismonat festgelegten Förderfestbeträge (vgl. hierzu DA 4.2 Abs. 1 und 4).

**Beispiel  
keine Nacharbeit**

**Bemessungs-  
grundlagen**

## 10.2.2 Arbeitgeber erbringt auch bei Bezug von Krankengeld (u.a. Leistungen) Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1

(1) Die Neuregelung in § 10 Abs. 2 Satz 2 sieht vor, dass bei Bezug von Krankengeld einer vergleichbaren Leistung oder Krankentagegeld nicht mehr nur die BA die Aufstockungsleistungen direkt an den in Altersteilzeit Beschäftigten zu erbringen hat, sondern diese Leistungen zukünftig der Arbeitgeber - anstelle der BA - übernehmen kann. Einer besonderen Abtretung der Ansprüche durch den Arbeitnehmer bedarf es nicht. Macht der Arbeitgeber von dieser Regelung Gebrauch, hat er - neben der Zahlung der Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt - grundsätzlich auch die zusätzlichen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung an den Rentenversicherungsträger zu entrichten. Da für den Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung besteht, in Vorleistung zu treten, sind arbeitsrechtliche Regelungen (z.B. Tarifvertrag), die nur die Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) für die Dauer des Krankengeldbezuges vorsehen, nicht zu beanstanden. Es ist jedoch sicher zu stellen, dass der Arbeitnehmer auf die Nichtzahlung der zusätzlichen RV-Beiträge hingewiesen wird, damit er deren Entrichtung durch die BA nach § 10 Abs. 2 Satz 1 selbst beantragen kann (vgl. DA 12.2 Abs. 4).

**Übernahme der  
Leistungen  
durch den Ar-  
beitgeber**

noch  
10.2.2 (2) Hat der Arbeitgeber die Leistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 2 anstelle der BA erbracht, hat er im Falle der Wiederbesetzung des freigemachten Arbeitsplatzes einen entsprechenden Erstattungsanspruch (ggf. begrenzt auf die Aufstockungsleistungen zum Arbeitsentgelt, vgl. DA Abs. 1) nach § 12 Abs. 2 Satz 4 i.V.m. § 4, vgl. hierzu auch DA 12.2 Abs. 5. DA 10.2.1 Abs. 5 Satz 3 findet keine Anwendung.

Die Höhe der Leistungen, die der Arbeitgeber an den **Arbeitnehmer** erbringen muss, richtet sich nach dem aktuellen Regelarbeitsentgelt (vgl. DA 3.1.1). Entsteht der Anspruch auf Krankengeld während des laufenden Monats, sind die zuvor bestehenden Entgeltfortzahlungsansprüche hochzurechnen. Bei Entstehung des Krankengeldanspruchs ab dem Ersten eines Kalendermonats, ist das Entgelt des Vormonats maßgebend. Die Erstattungsleistungen des **Arbeitgebers** richten sich nach der Höhe der Leistungen i.S. des § 4 (vgl. hierzu insbesondere DA 4.2 Abs. 1 und 4).

### 10.2.3 Zuerkennung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung

(1) Fällt der Anspruch auf Krankengeld (bzw. auf eine vergleichbare Leistung i.S. des § 10 Abs. 2) wegen der (rückwirkenden) Zuerkennung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI) nach § 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V weg, entfällt auch (rückwirkend) der Anspruch auf die Aufstockungsbeträge i.S. des § 10 Abs. 2.

**Rente wegen voller Erwerbsminderung**

Gleichwohl ist der Bewilligungsbescheid (Vordruck BA AtG 502) erst ab Zugang des Rentenbescheides beim Arbeitnehmer nach § 48 Abs. 1 Satz 1 SGB X aufzuheben; § 37 Abs. 2 SGB X ist zu beachten. Vgl. auch DA 5.3 Abs. 4.

(2) Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt, die die BA an Stelle des Arbeitgebers gem. § 10 Abs. 2 erbringt, zählen zu den Sozialleistungen i.S. des § 19b SGB I. Damit steht der BA grundsätzlich ein Erstattungsanspruch nach § 103 SGB X zu, der gleichrangig neben dem Erstattungsanspruch der Krankenkasse besteht (vgl. § 106 Abs. 2 Satz 1 SGB X).

**Geltendmachung des Erstattungsanspruchs**

(3) Im Falle des Bezugs von Übergangsgeld gem. § 20 SGB VI findet § 103 SGB X keine Anwendung, da das Übergangsgeld auf die Rente wegen voller Erwerbsminderung **angerechnet** wird; der Anspruch auf Übergangsgeld bleibt dem Grunde und der Höhe nach weiter bestehen (§ 116 Abs. 3 SGB VI).

**Übergangsgeld**

noch  
10.2.3

(4) Auf Grund der Erfüllungsfiktion des § 107 SGB X gelten die zum Krankengeld gezahlten Aufstockungsbeträge als Leistung des vorrangigen Leistungsträgers. Das bedeutet, dass ein Ausgleich der gleichzeitig gezahlten Sozialleistungen zwischen den Leistungsträgern stattfindet, und zwar **ohne** rückwirkende **Aufhebung** des die Aufstockungsleistungen bewilligenden Verwaltungsaktes.

(5) Der Erstattungsanspruch der BA nach § 103 SGB X ist dem Rentenversicherungsträger – nach Mitteilung, dass Rente wegen voller Erwerbsminderung beantragt wurde – zunächst dem Grunde nach anzuzeigen (Vordruck AtG 504) und nach Zuerkennung der Rente mit dem Vordruck AtG 510 der Höhe nach geltend zu machen. Der Erstattungsanspruch umfasst den Zeitraum, für den gleichzeitig sowohl Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt wurde als auch Leistungen nach § 10 Abs. 2 erbracht wurden.

(6) Reicht der Nachzahlungsanspruch aus der Rente nicht aus, um den Erstattungsanspruch der BA vollständig erfüllen zu können, hat es damit sein Bewenden. Das bedeutet, dass der Anspruchsberechtigte zur Erstattung des nichterfüllten Betrages **nicht** herangezogen werden kann.

(7) Der Erstattungsanspruch der BA bezieht sich **nicht** auf die zusätzlich entrichteten Beiträge aus dem Regelarbeitsentgelt i.S. des § 3 Abs. 1 Nr. 1 **Buchst. b**; die Beiträge gelten für den Fall der rückwirkenden Zuerkennung der Rente wegen voller Erwerbsminderung als zu Recht entrichtet.

Weitere Ausführungen zum Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung siehe DA 5.3 Abs. 3 und 4.

# **§ 11 Altersteilzeitgesetz**

**(Stand 1.7.2004)**

## Gesetzestext

### § 11

#### Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

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

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



## Inhaltsverzeichnis

	Seite
11. Erstattungsansprüche	4

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 11. Erstattungsansprüche

(1) Der Arbeitnehmer hat alle Änderungen, die die Höhe der Leistung und deren Dauer beeinflussen können, dem Arbeitgeber bzw. der Ausgleichskasse/gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien unverzüglich anzuzeigen (§ 11 Abs. 1). Der Arbeitgeber bestätigt mit dem Antrag auf Anerkennung der Voraussetzungen bzw. auf Vorabentscheidung, den in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer auf die Mitwirkungspflichten hingewiesen zu haben. Die Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers als Empfänger der Leistungen nach dem AtG ergeben sich aus den §§ 60ff Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I). Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer Leistungen nach § 10 Abs. 2 unmittelbar von der BA erhält.

**Mitwirkungspflichten**

(2) § 11 Abs. 2 Satz 1 bestimmt die Voraussetzungen für eine Erstattungspflicht des Arbeitnehmers. Zwischen dem pflichtwidrigen Verhalten des Arbeitnehmers und der unrechtmäßigen Leistungsgewährung an den Arbeitgeber muss ein adäquater Kausalzusammenhang bestehen. Leichte Fahrlässigkeit verpflichtet den Arbeitnehmer nicht zur Erstattung der Leistung.

**Verschulden des Arbeitnehmers**

Wurden Leistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 durch die BA unmittelbar an den Arbeitnehmer zu Unrecht erbracht, finden die §§ 45, 48, 50 SGB X (und nicht § 11 Abs. 2) Anwendung.

(3) Ist der Arbeitnehmer seiner Anzeigepflicht nach § 11 Abs. 1 nachgekommen und hat der Arbeitgeber/die Ausgleichskasse versäumt, die sich hieraus ergebenden Verpflichtungen gegenüber der BA zu erfüllen, finden in Bezug auf den Arbeitgeber die §§ 45, 48, 50 SGB X Anwendung. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber den ihm nach § 60 SGB I obliegenden Mitwirkungspflichten nicht nachkommt und deshalb Leistungen nach § 4 zu Unrecht gewährt werden.

**Verschulden des Arbeitgebers**

# **§ 12 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.5.2013)**

## Gesetzestext

### § 12 Verfahren

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

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

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

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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
12. Antragstellung und Auszahlung der Leistungen	4
12.1 Antragstellung	4
12.2 Auszahlung der Leistungen	5
12.3 Auszahlung der Leistungen im Blockmodell	6
12.4 Vorläufige Entscheidung über die Auszahlung der Leistungen	8

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 12. Antragstellung und Auszahlung der Leistungen

#### 12.1 Antragstellung

(1) Leistungen können nur auf Antrag gewährt werden. Die Agentur für Arbeit entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Förderleistungen (§§ 2 u. 3) vorliegen. Der Arbeitgeber hat die erforderliche Wiederbesetzung darzulegen.

**Antragstellung**

(2) Da die Wiederbesetzung im Blockmodell erst in der Freistellungsphase des älteren Arbeitnehmers erfolgt, kann die Agentur für Arbeit auf Antrag des Arbeitgebers auch vorab entscheiden, ob die Voraussetzungen des § 2 vorliegen und der Arbeitnehmer zum Personenkreis der begünstigten älteren Arbeitnehmer gehört (§ 12 Abs. 1 Satz 3). Änderungen, die im Zeitraum von der Vorabentscheidung bis zur tatsächlichen Wiederbesetzung eintreten, können den Bestand der Vorabentscheidung beeinflussen.

**Vorabentscheidung**

(3) Zuständig für die Entscheidung über den Anerkennungsantrag (und den Antrag auf Vorabentscheidung) ist grundsätzlich die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb liegt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Seit dem 1. Mai 2013 wird die Antragsbearbeitung im Auftrag der gesetzlich zuständigen Agentur für Arbeit durch die Agentur für Arbeit am Standort des örtlich und fachlich zuständigen Operativen Service wahrgenommen. Wendet sich der Arbeitgeber bei Vorliegen sachlicher Gründe an eine andere als die gesetzlich zuständige Agentur für Arbeit, erklärt die BA diese für zuständig, wenn der Arbeitgeber dafür ein berechtigtes Interesse glaubhaft macht (§ 12 Abs. 1 Satz 6). Ein berechtigtes Interesse wird in aller Regel vorliegen, wenn ein überregional (z.B. bundesweit) tätiger Arbeitgeber seine Anträge zentral bei einer Agentur bearbeiten und entscheiden lassen will und durch die besondere Zuständigkeit der Verwaltungsaufwand (auch im Hinblick auf eine einheitliche Entscheidungspraxis) reduziert werden kann.

**zuständige  
Agentur/  
Anerkennung**

Die Entscheidungsbefugnis für die Erklärung der Zuständigkeit nach § 12 Abs. 1 Satz 6 wird bis auf Weiteres auf die Agentur für Arbeit am Standort des Operativen Service übertragen, in dessen Zuständigkeitsbereich die Agentur für Arbeit liegt, bei der der Arbeitgeber die zentrale Bearbeitungs- und Entscheidungszuständigkeit beantragt. Die Erklärung der Zuständigkeit kann mit Vordruck AtG 102 erfolgen.

**Zuständigkeits-  
erklärung**

In Zweifelsfällen entscheiden die Regionaldirektionen. Sind von der Entscheidung mehrere Regionaldirektionen betroffen und kommt eine Einigung nicht zustande, ergeht die Zuständigkeitsklärung durch die Zentrale.

**Zweifelsfälle**

noch  
12.1 (4) Die Entscheidung über Anerkennungsanträge von Arbeitgebern, deren (für den Beschäftigungsbetrieb) zuständige Lohnabrechnungsstelle im Bezirk eines anderen Operativen Service liegt, ist dem für die Bearbeitung des Antrages nach § 4 örtlich und fachlich zuständigen Operativen Service, (Team Kug,Insg,AtG), mitzuteilen (vgl. DA 12.2 Abs. 1). Dabei kann die Übermittlung wichtiger Unterlagen zweckmäßig sein wie z.B. Anerkennungsantrag mit Anlagen, Verfügung, Bescheid. Das weitere Verfahren sollte sich insoweit an den für das Arbeitsgebiet Kurzarbeitergeld bestehenden Rahmenregelungen orientieren.

(5) 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 Satz 2). Bei der in § 12 Abs. 1 Satz 2 genannten Dreimonatsfrist handelt es sich um eine Verfahrensfrist, bei der die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand in Fällen unverschuldeter Fristversäumnis nach § 27 SGB X zu beurteilen ist.

(6) Besteht in den Fällen des § 5 Abs. 2 nach Wegfall der Wiederbesetzung kein Anspruch auf Leistungen für die Unterbrechungszeit, weil der Arbeitgeber den freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz nicht innerhalb von drei Monaten erneut wiederbesetzt, gilt für den Antrag auf (erneute) Anerkennung der Fördervoraussetzungen ebenfalls die Verfahrensfrist des § 12 Abs. 1 Satz 2 (vgl. hierzu Abs. 5). In den Vordruck AtG 250 wurde ein entsprechender Hinweis aufgenommen.

## 12.2 **Auszahlung der Leistungen**

(1) § 12 enthält keine Zuständigkeitsregelung für die Bearbeitung und Entscheidung von Leistungsanträgen i.S. des § 12 Abs. 2. Ab dem 1. Mai 2013 wurde die Zuständigkeit nach § 327 Abs. 1 bis 5 SGB III auf die Agenturen für Arbeit übertragen, die Standort des für die jeweilige Leistung örtlich und fachlich zuständigen Operativen Service sind (§ 327 Abs. 6 SGB III i.V. mit dem Vorstandsbeschluss vom 19.04.2013). In Anlehnung an die Vorschrift des § 327 Abs. 3 SGB III sollten die Leistungsanträge grundsätzlich bei der Agentur für Arbeit am Standort des Operativen Service gestellt werden, in dessen Zuständigkeitsbereich die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt.

**zuständige  
Agentur/  
Auszahlung**

(2) Die Förderleistungen nach § 4 sind durch den Arbeitgeber zu beantragen (§ 12 Abs. 2 Satz 3). Der Antrag, der an keine Frist gebunden ist, wirkt für die **gesamte** Förderdauer. Der Erstattungsanspruch unterliegt der Verjährung (vgl. § 45 SGB I). Die Leistungen, deren Höhe zu Beginn der Förderung in monatlichen Festbeträgen festgelegt werden (vgl. DA 4.2), werden nachträglich jeweils für einen Kalendermonat ausgezahlt, in dem die An-

**Antrag nach § 4**

spruchsvoraussetzungen vorgelegen haben.



noch  
12.2

(3) Die Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige Regelarbeitsentgelt auf vertraglicher Grundlage um mindestens 10 Euro vermindert (vgl. DA 4.2.3 Abs. 5 und 6).

**Änderungen beim  
Arbeitsentgelt**

(4) Die Leistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 1 die die BA für die Dauer des Bezuges von Krankengeld, einer vergleichbaren Leistung oder des Bezuges von Krankentagegeld anstelle des Arbeitgebers erbringt (vgl. DA 10.2.1), werden auf Antrag des Arbeitnehmers monatlich nachträglich ausgezahlt. Der Antrag ist an keine Frist gebunden. Der Anspruch unterliegt jedoch der Verjährung (vgl. § 45 SGB I).

**Antrag nach  
§ 10 Abs. 2  
(Arbeitnehmer)**

(5) Werden in den Fällen des § 10 Abs. 2 die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 vom Arbeitgeber erbracht (vgl. DA 10.2.2), sind sie durch diesen zu beantragen (der Vordruck AtG 300 A enthält bereits den entsprechenden Antrag). Die Leistungen werden monatlich nachträglich ausgezahlt. Der Antrag ist an keine Frist gebunden. DA Abs. 2 gilt entsprechend.

**Antrag nach  
§ 10 Abs. 2  
(Arbeitgeber)**

### **12.3 Auszahlung der Leistungen im Blockmodell**

(1) Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell durchgeführt und erfolgt die rechtswirksame Wiederbesetzung des freigemachten/freigewordenen Arbeitsplatzes demzufolge erst nach Ablauf der Arbeitsphase, werden Leistungen der BA erst ab dem Zeitpunkt der Wiederbesetzung gezahlt (§ 12 Abs. 3). In diesem Fall erfassen die monatlichen Förderleistungen, die für Zeiten der Freistellung erbracht werden, auch den jeweils ältesten Monat der Arbeitsphase und werden immer für die Zeit erbracht, die durch die Wiederbesetzung abgedeckt ist. Die Förderleistungen werden daher im Blockmodell grundsätzlich in doppelter Höhe gezahlt, sofern dem Arbeitgeber für die Arbeitsphase tatsächlich Aufwendungen entstanden sind. Die Höhe der Leistung für zurückliegende Zeiten bestimmt sich nach der Höhe der laufenden Leistung in der Freistellungsphase.

**Auszahlung im  
Blockmodell**

(2) DA Abs. 1 gilt auch für Fälle des § 10 Abs. 2 Satz 2, wenn der Arbeitgeber bei Bezug von Krankengeld, einer vergleichbaren Leistung oder Krankentagegeld Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 erbringt (vgl. DA 10.2.2). Werden diese Leistungen hingegen von der BA gewährt (vgl. DA 10.2.1), sind sie im Erstattungsverfahren nach § 12 Abs. 3 auszuklammern (vgl. DA 10.2.1 Abs. 8).

**Bezug von  
Krankengeld**

(3) In Fällen, in denen im Blockmodell unbezahlte Fehlzeiten vorliegen (vgl. DA 2.2 Abs. 19), mindern Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt in der Arbeitsphase den Erstattungsanspruch in der Freistellungsphase. Die Teilmonatsberechnung richtet sich nach DA 4.2.3 Abs. 4.

**Unbezahlter  
Urlaub**

noch  
12.3

(4) Beispiele:

**Beispiel**

Blockmodell:	01.01.2009 - 31.12.2012
Regelarbeitsentgelt monatlich:	1.500 EUR
unbezahlter Urlaub:	15.10.2009 - 14.11.2009

I. Aufstockung des Regelarbeitsentgelts:

Aufstockungsbetrag Okt/Nov 2011  
= je 300 €  
Teilmonatsberechnung für Okt 2009  
=  $300 \text{ EUR} / 30 * 14 = 140 \text{ EUR}$

Teilmonatsberechnung für Nov 2009  
=  $300 \text{ EUR} / 30 * 16 = 160 \text{ EUR}$

Erstattung für Oktober 2011  
=  $300 \text{ EUR} + 140 \text{ EUR} = 440 \text{ EUR}$   
Erstattung für November 2011  
=  $300 \text{ EUR} + 160 \text{ EUR} = 460 \text{ EUR}$

II. zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung:

80 v.H. des Regelarbeitsentgelts Okt/Nov 2011  
= je 1.200 EUR  
Teilmonatsberechnung für Okt 2009  
=  $1.200 \text{ EUR} / 30 * 14 = 560 \text{ EUR}$   
Teilmonatsberechnung für Nov 2009  
=  $1.200 \text{ EUR} / 30 * 16 = 640 \text{ EUR}$

Erstattung für Oktober 2011  
=  $1.760 \text{ EUR} * 19,9\% = 350,24 \text{ EUR}$   
Erstattung für November 2011  
=  $1.840 \text{ EUR} * 19,9\% = 366,16 \text{ EUR}$

(5) § 12 Abs. 3 Satz 2 stellt sicher, dass der Arbeitgeber den Anspruch auf Förderleistungen für zurückliegende Zeiten im Blockmodell nicht dadurch verliert, dass die Altersteilzeitarbeit vorzeitig beendet wird. Dem Arbeitgeber müssen aber die entsprechenden Aufwendungen für die Aufstockungsleistungen tatsächlich verblieben sein. Die Aufstockungsbeträge dürfen daher nicht mit fälligen Arbeitsentgeltansprüchen des Arbeitnehmers aufgerechnet worden sein.

**Vorzeitige Beendigung der Altersteilzeit**

(6) Der Anspruch auf die Förderleistungen i.S. des § 12 Abs. 3 Satz 2 setzt die Wiederbesetzung (§ 3 Abs. 1 Nr. 2) voraus. Sie muss zeitlich mindestens der Dauer des zurückliegenden Zeitraums entsprechen, für den Leistungen beansprucht werden. DA 5.1 Abs. 4 bleibt unberührt.

noch 12.3	<p>(7) § 12 Abs. 3 Satz 2 findet analog Anwendung, wenn der Anspruch auf Förderleistungen aufgrund eines Tatbestands nach § 5 vorzeitig erlischt, die Altersteilzeitarbeit jedoch fortgeführt wird (z. B. bei Zuerkennung einer Schwerbehinderteneigenschaft mit ungeminderten Rentenzugang vor Beendigung der Altersteilzeit).</p> <p>Gleiches gilt, wenn die Altersteilzeitarbeit von vornherein über den in § 5 Abs. 1 Nr. 2 genannten Erlöschenszeitpunkt hinaus vereinbart und durchgeführt wird.</p>	<b>Analoge Anwendung § 12 Abs. 3 Satz 2</b>
<b>12.4</b>	<p><b>Vorläufige Entscheidung über die Auszahlung der Leistungen</b></p> <p>(1) Die Erstattungsleistungen nach § 4 können durch eine vorläufige Entscheidung vor Prüfung der Abrechnungslisten im Betrieb gezahlt werden, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine örtliche Listenprüfung vor Auszahlung der Leistungen nicht möglich ist,</li> <li>• die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungen nach dem AtG dem Grunde nach (vgl. § 12 Abs. 1) vorliegen und</li> <li>• in der Anlage zum Erstattungsantrag (Vordruck AtG 300.A) keine Leistungszeiträume angegeben sind, für die offensichtlich kein Anspruch auf Leistungen besteht.</li> </ul> <p>(2) Soweit Leistungen, die mit einer vorläufigen Entscheidung bewilligt wurden, zu Unrecht gewährt worden sind, richtet sich die Erstattung nach § 12 Abs. 4. Im Übrigen sind die zur vorläufigen Entscheidung ergangenen Weisungen (RdErl 5/94 - 7147 - und RdErl 36/97 - 7031.1-) sinngemäß anzuwenden, wenn die Besonderheiten der AtG-Regelung nicht entgegenstehen.</p> <p>(3) Bei Zahlungen aufgrund einer vorläufigen Entscheidung ist der rechnerisch ermittelte und zur Überzeugung des Sachbearbeiters/Entscheidungsbefugten feststehende Betrag des eingereichten Erstattungsantrags in voller Höhe anzuweisen; Abschlagszahlungen sind zu berücksichtigen.</p>	<p><b>Leistungen</b></p> <p><b>Zahlung</b></p> <p><b>Erstattung</b></p> <p><b>Höhe der Zahlung</b></p>

# **§ 13 Altersteilzeitgesetz**

**(Stand 1.10.2005)**

## **Gesetzestext**

### § 13 Auskünfte und Prüfung

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

# **§ 14 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**

## Gesetzestext

### § 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 Satz 1 in Verbindung mit § 315 Abs. 1, 2 Satz 1, Abs. 3 oder 5 Satz 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
  3. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 319 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Einsicht oder Zutritt nicht gewährt oder
  4. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 319 Abs. 2 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.
- (2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.
- (3) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die Agenturen für Arbeit.
- (4) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Bundesagentur. § 66 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.
- (5) Die notwendigen Auslagen trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die Bundesagentur; diese ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

# **§ 15 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2008)**



## **Gesetzestext**

### § 15

#### Verordnungsermächtigung

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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
15. Verordnungsermächtigung	4

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 15. Verordnungsermächtigung

§ 15 stellt sicher, dass das BMAS weiterhin für die Fälle, in denen die Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2004 begonnen wurde, die Mindestnettoetragsverordnung mit den Werten der Mindestnettoeträge erlassen kann. Dabei sind die jeweils geltenden Vorschriften nach dem SGB III zur Bestimmung des Leistungsentgelts zu beachten.

# **§ 15g Altersteilzeitgesetz**

**(Stand 1.12.2006)**

## **Gesetzestext**

### § 15g

Übergangsregelung zum Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

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

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
15g. Übergangsregelungen	4

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 15g. Übergangsregelungen

(1) Wurde mit der Altersteilzeitarbeit **vor dem 1. Juli 2004** begonnen, sind die Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes in der bis zum 30. Juni 2004 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitnehmer, die mit ihren Arbeitgebern vor den Änderungen des Altersteilzeitgesetzes eine Altersteilzeitvereinbarung geschlossen haben, ihre Altersteilzeitarbeit zu den **bisherigen Bedingungen** planmäßig abwickeln können.

**Abwicklung der  
Altfälle nach alter  
Rechtslage**

(2) Der Arbeitgeber kann jedoch auch bereits in laufenden Fällen, die nach altem Recht abzuwickeln sind, beantragen, dass die **Erstattungsleistungen** ab Juli 2004 **nach neuer Rechtslage** durch die BA erbracht werden. Diese Regelung betrifft aber ausschließlich das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der BA für das laufende Erstattungsverfahren. Macht der Arbeitgeber von dieser Regelung Gebrauch, bleibt es ihm überlassen, ab welchem Zeitpunkt das neue Erstattungsverfahren gelten soll. Basismonat für die Ermittlung der monatlichen Förderfestbeträge (DA 4.2 Abs. 2) ist in diesem Fall der Monat, ab dem Leistungen gem. § 4 nach neuem Recht bewilligt werden.

**Umstellung des  
Erstattungsver-  
fahrens in Altfäl-  
len**

Die Erstattung der Leistungen bei Bezug von Krankengeld (oder vergleichbarer Leistungen) bzw. Krankentagegeld an den Arbeitgeber richtet sich ebenfalls nach neuer Rechtslage (vgl. DA 10.2.2). DA 12.2 findet entsprechende Anwendung.

(3) Da für die Beantragung der Leistungen in Neufällen (Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004) nur noch die 4-jährige Verjährungsfrist gilt, können die Leistungen nach § 4 bei Umstellung auf die neuen Förderkonditionen selbst dann erbracht werden, wenn sie nach alter Rechtslage auf Grund der Versäumung der Antragsfrist nicht mehr rechtswirksam geltend gemacht werden können.

# **§ 16 Altersteilzeitgesetz**

## **(Stand 1.1.2013)**



## **Gesetzestext**

### § 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.

## Inhaltsverzeichnis

		Seite
16.1	Befristung der Förderfähigkeit	4
16.2	Ungeförderte Altersteilzeit nach dem Jahre 2009	4

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 16.1 Befristung der Förderfähigkeit

(1) § 16 regelt, dass alle Altersteilzeitmodelle durch die BA gefördert werden können, die vor dem 01.01.2010 begonnen wurden. Die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 müssen hingegen nicht vor diesem Stichtag vorliegen. Dadurch wird die Förderung der Altersteilzeitarbeit in den Fällen verblockter Altersteilzeit, bei denen die Wiederbesetzung erst mit Beginn der Freistellungsphase erfolgt, nicht ausgeschlossen.

**Beginn der Alters-  
teilzeit vor dem  
01.01.2010**

Nach Abstimmung mit dem BMAS bedeutet dies, dass auch Altersteilzeitmodelle mit Laufzeiten von mehr als sechs Jahren gefördert werden können, in denen der förderfähige Teil der Arbeitsphase erst nach dem 31.12.2009 beginnt, sofern die Voraussetzungen des § 2 erstmals vor dem 01.01.2010 vorgelegen haben. Bei Altersteilzeitvereinbarungen mit einer Laufzeit von mehr als sechs Jahren sind die Voraussetzungen des § 2 in Absatz 3 näher geregelt. Es reicht - im Sinne eines gesetzlichen Mindestanfordernisses - aus, wenn die Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 (Entgeltaufstockung, zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge) nur in dem genannten Zeitraum von sechs Jahren erbracht werden. Gleichwohl liegt im Gesamtzeitraum (z.B. 10 Jahre) Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes vor.

(2) Bei Arbeitnehmern, die aufgrund der Befristung der Förderfähigkeit der Altersteilzeit noch während des Monats Dezember 2009 mit der Altersteilzeitarbeit beginnen, liegt Nahtlosigkeit im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG auch dann vor, wenn die Altersteilzeit bis zu dem Zeitpunkt vereinbart wird, zu dem der Arbeitnehmer die Anspruchsvoraussetzungen für einen Altersrentenananspruch erfüllt. Unschädlich ist es in diesen Fällen, wenn im Hinblick auf die Vorschrift des § 99 Abs. 1 SGB VI die Zahlung der Rente erst ab dem 01. des Folgemonats beginnt.

**Beginn der Alters-  
teilzeit im  
Dezember 2009**

### 16.2 Ungeförderte Altersteilzeit nach dem Jahre 2009

Rechtlich möglich ist auch Altersteilzeitarbeit, die nach dem 31.12.2009 beginnt. Allerdings kann diese nicht mehr durch die BA gefördert werden (vgl. auch DA 1).

**Ungeförderte Al-  
tersteilzeit nach  
2009**

# **Verfahren**

## **(Stand 1.5.2013)**

---

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Zuständigkeiten	3
2. Vordrucke/Geschäftsprozesse	3
3. Kundennummer	3
4. Prüfung der Antragsunterlagen	4
4.1 Prüfung der Anerkennungsanträge/Erstattungsanträge	4
4.2 Antragstellung und Bescheiderteilung/Eintrag in zBTR	5
4.3 Erklärung des Arbeitgebers zur Leistungsgewährung nach § 4	5
5. Auszahlung der Leistungen	6
5.1 Zahlung an den Arbeitgeber gem. § 4	6
5.2 Zahlungen gem. § 10 Abs. 2	6
5.2.1 Zahlungen gem. § 10 Abs. 2 Satz 1 an den Arbeitnehmer	6
5.2.2 Aufstockungsbetrag für Arbeitnehmer, die von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind	7
5.2.3 Anwendung der Verfahren zPDV und COLIBRI	7
5.2.4 Meldeverfahren in Fällen des § 10 Abs. 2 Satz 1	9
5.2.5 Zahlungen gem. § 10 Abs. 2 Satz 2 an den Arbeitgeber	9
6. Überzahlungen	9
<u>7. Zuleitungsverpflichtungen an die Teams OWi und SGG</u>	10

## Durchführungsanweisungen (DA)

### 1. Zuständigkeiten

(1) Die Antragsbearbeitung (einschließlich der Fragen der Wiederbesetzung) obliegt dem Team Kug,Insg,AtG des Operativen Service.

**Leistungsbereich**

(2) Für die Überprüfung der Angaben zur Wiederbesetzung ist ein lesender Zugriff auf die Anwendungen VerBIS, die in coLei NT integrierte Anwendung coLei ELNa (elektronische Nachweise) sowie die Berechtigung „Anordnen“ in COLIBRI notwendig. Die Berechtigungen sind – sofern dies nicht bereits geschehen ist – über die/den Teamleiterin/Teamleiter vom regionalen IT-Service (RITS) einrichten zu lassen.

### 2. Vordrucke/Geschäftsprozesse

Die Vordrucke, die nicht in die Anwendung coLeiPC-AtG integriert wurden, werden im Word-Format im Intranet angeboten. Daneben werden die Antragsformulare im pdf-Format im Internet zur Verfügung gestellt.

**Vordrucke**

Die Vordrucke AtG 100 bis AtG 600 sind in Neufällen zu verwenden (Beginn der Altersteilzeitarbeit nach dem 30.06.2004). Die Vordrucke AtG 1a bis AtG 26 dienen der Abwicklung von Altfällen (Beginn der Altersteilzeitarbeit vor dem 01.07.2004).

Für den Bereich AtG sind Geschäftsprozesse modelliert. Diese können unter folgendem Link aufgerufen werden: [GPM\\_BA](#)

**GPM**

### 3. Kundennummer

Für jeden Antragsteller (Arbeitgeber) ist eine (bis zu) 8-stellige Kundennummer zu vergeben. Die 8-stellige betriebs- und personenbezogene Kundennummer bezeichnet, je nach den örtlichen Gegebenheiten, mit den ersten vier Kennziffern den jeweiligen Betrieb und mit den letzten vier Kennziffern den jeweiligen Leistungsfall des Betriebes nach der Reihenfolge des Antragseingangs. Sollten die personenbezogenen Kennziffern nicht ausreichen, wäre für den Betrieb eine weitere betriebsbezogene Kennziffer zu vergeben.

**Kundennummer**

## 4. Prüfung der Antragsunterlagen

### 4.1 Prüfung der Anerkennungsanträge/Erstattungsanträge

(1) Die Prüfungen sind möglichst als Inhouse-Prüfungen durchzuführen. Im Hinblick auf die eAkte sind dabei grundsätzlich Kopien der Original-Unterlagen anzufordern. Eingereichte Originale sind nach Auswertung zurückzugeben.

Notwendige Prüfungen im Betrieb sind sinnvoll mit anstehenden Kug-Prüfungen zu koordinieren.

**Inhouse-  
Prüfungen**

Das Ergebnis der Prüfung ist in einer Niederschrift (AtG 350) festzuhalten und vom Entscheidungsbefugten gegenzuzeichnen.

**Niederschrift**

Über den Anerkennungsantrag (§ 12 Abs. 1) wird (endgültig) in der Regel ohne vorherige Prüfung entschieden, wenn die Anspruchsvoraussetzungen schlüssig und glaubhaft dargelegt und anhand der im Einzelfall angeforderten Unterlagen (z.B. der Bescheinigung des Rentenversicherungsträgers) nachgewiesen sind.

**Anerkennungs-  
antrag**

(2) Der Erstattungsantrag (§ 12 Abs. 2 i.V.m. § 4 und ggf. § 10 Abs. 2 Satz 2) ist grundsätzlich vollständig auf seine rechnerische und sachliche Richtigkeit zu prüfen. Bei der rechnerischen Nachprüfung von Anträgen, die im EDV-Verfahren erstellt worden sind, kann die Prüfung auf die grundsätzlichen Ansätze beschränkt werden. Die Angaben im Anerkennungsantrag sind anlässlich der Prüfung des Erstattungsantrags mitzuprüfen.

**Erstattungs-  
antrag/Prüfung**

Wurde die Berechnung der Erstattungsleistungen mit einem durch die ITSG zertifizierten Abrechnungsprogramm **mit der Option Altersteilzeit** erstellt, das zum maschinellen Meldeverfahren (DEÜV) zugelassen ist, beschränkt sich die Prüfung in aller Regel auf Anwendungsfehler. Eine Liste der aktuellen zertifizierten Programme ist im Internet verfügbar unter: [www.gkv-ag.de](http://www.gkv-ag.de) (Programme im Verfahren der Systemuntersuchung / Systemgeprüfte Programme mit Abschluss / Programmtyp - Entgeltabrechnungsprogramme).

**Zertifizierte Pro-  
gramme**

Auf die tatsächliche Zahlung der Aufstockungsleistungen ist besonders zu achten. Die Regelungen über die Erbringung von Leistungen aufgrund einer vorläufigen Entscheidung (DA 12.4) bleiben unberührt.

(3) Auf die Prüfung einzelner Erstattungsanträge **eines** Arbeitgebers kann verzichtet werden, wenn die bisherigen Prüfungen zu keinen (nennenswerten) Beanstandungen geführt haben. Die Prüfung von Erstattungsanträgen kann entfallen, wenn insbesondere mittlere und größere Unternehmen Leistungen nach § 4 (und ggf. nach § 10 Abs. 2 Satz 2) für mehrere Altersteilzeitarbeitnehmer beantragen und die bisherigen (stichprobenweise) überprüften Anträge (für andere Arbeitnehmer) nicht zu beanstanden waren. Es müssen jedoch auch in diesem Fall **weitere**

**Verzicht auf Prü-  
fung beim selben  
Arbeitgeber**

noch 4.1 arbeitgeberbezogene Stichprobenprüfungen durchgeführt wer-  
Abs. 3 den, wenn der Arbeitgeber weitere Erstattungsanträge einreicht.

(4) Der Verzicht auf die Prüfung einzelner Erstattungsanträge ist nur zulässig, wenn die jeweiligen Grundsatzfragen der Altersteilzeit mit dem Unternehmen abgestimmt sind. Der Operative Service kann eigenständig entscheiden, in welchem prozentualen Umfang Folgeprüfungen durchgeführt werden. Es ist sicherzustellen, dass der Umfang der Prüfungen in einem angemessenen Verhältnis zu den zu erbringenden Sozialleistungen steht. Die Untergrenze der Prüfungen beträgt 25 % der eingereichten Erstattungsanträge für Neufälle (ab 01.07.2004). Stellen die Regionaldirektionen im Rahmen ihrer Fachaufsicht Fehlentwicklungen fest, sind dienststellenübergreifende Sonderprüfungen durchzuführen.

**Umfang der Prüfung**

#### **4.2 Antragstellung und Bescheiderteilung/Eintrag in zBTR**

(1) Für jeden Arbeitnehmer, für den die Voraussetzungen zur Erstattung von Leistungen anerkannt werden, ist dem Arbeitgeber jeweils ein Anerkennungsbescheid zu erteilen.

**Anerkennungsbescheid**

Sind Tatsachen für ein vorzeitiges Erlöschen der Fördervoraussetzungen vor dem planmäßigen Ende der Altersteilzeitarbeit bekannt (z. B. weil nach Aktenlage voraussichtlich ein Anspruch auf ungeminderte Rente besteht), so ist der Anerkennungsbescheid entsprechend zu begrenzen.

(2) Zur gegenseitigen Unterrichtung und Prüfung von Aufrechnungsmöglichkeiten ist das am weitesten in der Zukunft liegende Bewilligungsende in zBTR unter Vermerke/Kontakte/Kontaktinformation (Art „Unbekannt“, Anlass „Altersteilzeit“) einzutragen. Das Datum erhält man in coLeiPC-AtG – Formular Arbeitgeber nach Doppelklick auf das Feld „Ende letzter Fall“. Zugleich ist im darüber liegenden Feld „Erfassung zBTR“ das Eintragungsdatum zu erfassen.

**Eintrag in zBTR**

(3) Die Auszahlung der Leistungen nach § 4 ist mit dem Erstattungsantrag (Vordruck AtG 300) zu beantragen. Firmeneigene oder maschinell erstellte Erstattungsanträge werden zugelassen, wenn alle für die Festsetzung der Erstattungsleistungen erforderlichen Angaben ohne Schwierigkeiten ersichtlich sind.

**Erstattungsantrag**

Werden Leistungen für das Blockmodell erstmalig abgerechnet, ist dem Erstattungsantrag die Anlage zum Erstattungsantrag (Vordruck AtG 300 A) beizufügen.

**Anlage**

#### **4.3 Erklärung des Arbeitgebers zur Leistungsgewährung**

Die "Erklärung zur Gewährung von Leistungen nach § 4 Alterszeitgesetz (AtG)" (Vordruck AtG 600) ist durch den Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Beendigung des Förderzeitraums zurückzusenden.



## 5. Auszahlung der Leistungen

### 5.1 Zahlungen an den Arbeitgeber gem. § 4

Die Erstattungsleistungen nach § 4 sind grundsätzlich durch Erteilung einer **Dauerauszahlungsanordnung** im Verfahren ERP Finanzen, PSCD-Modul (Vorblendung ERP durch coLeiPC-AtG) zur Zahlung anzuweisen. Dabei sind die Regelungen der KEBest und des Anwenderhandbuchs ERP Finanzen zu beachten.

**Kassenanordnung**

### 5.2 Zahlungen gem. § 10 Abs. 2

#### 5.2.1 Zahlungen gem. § 10 Abs. 2 Satz 1 an den Arbeitnehmer

(1) Leistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 an den Arbeitnehmer werden - sobald der Arbeitsplatz wiederbesetzt wurde - unabhängig von der Dauer der Wiederbesetzung erbracht (DA 10.2.1 Abs. 5). Im Blockmodell kann daher bei Erfüllung der Fördervoraussetzungen (Wiederbesetzung) die Auszahlung des Aufstockungsbetrages zum Arbeitsentgelt ggf. auch in Form einer Einmalzahlung erfolgen.

**Zahlung an den Arbeitnehmer**

Die Zahlbarmachung des **Aufstockungsbetrages zum Arbeitsentgelt** nach § 3 Abs. 1 Buchst. a **direkt an den Arbeitnehmer** erfolgt über coLeiPC-AtG (Vorbereitung) und COLIBRI mit einer Sonderzahlung ohne Verrechnung. Sonderzahlungen ohne Verrechnung sind aufrufbar über den Menüpunkt „Verzweigung/Sonderzahlungen“ im COLIBRI-Bearbeitungssystem. In der Maske „Sonderzahlung hinzufügen“ ist die Auswahl „ohne Verrechnung“ und „Leistung“ zu markieren. Als Leistungsart ist „Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz“ auszuwählen.

**Aufstockung zum Arbeitsentgelt**

Durch diese COLIBRI-Anweisung wird der Aufstockungsbetrag an das IT-Verfahren DelFi und von diesem als sogenannte Progressionsleistung (§ 32b EstG) an die Finanzverwaltung gemeldet. Voraussetzung hierfür ist die Eintragung der Steueridentifikationsnummer des Arbeitnehmers in zPDV.

(2) Zur Berechnung und Abrechnung der **RV-Beiträge** sind - sowohl für Fälle des Blockmodells als auch bei kontinuierlicher Altersteilzeitarbeit - im Einzelfall die maßgeblichen RV-Entgelte in COLIBRI mit einer RV-Anweisung anzuweisen. RV-Anweisungen sind aufrufbar über den Menüpunkt „Verzweigung/RV-Anweisung“ im COLIBRI-Bearbeitungssystem. In der Maske „RV-Anweisung hinzufügen“ ist die Auswahl „Leistungsbezug“ zu markieren. Damit die RV-Beiträge ermittelt und abgeführt und die Meldungen an die Rentenversicherungsträger erstellt werden, ist die Auswahl „RV-Meldung“ und „Beitragsabrechnung“ zu markieren und als Leistungsart **„Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz“** auszuwählen. In das Feld „RV-Entgelt“ ist die für den Zeitraum rechnerisch ermittelte **zusätzliche beitragspflichtige Einnahme** (= RV-Entgelt) einzutragen. Zur Auswahl Leistungsnachweis siehe Absatz 4.

**zusätzliche Beiträge zur RV**

noch  
5.2.1  
Abs. (2)

Bei Berichtigungen von bereits gemeldeten Daten sind die gemeldeten Daten zunächst über die Auswahl „RV-Zeitraum stornieren“ zu stornieren. Danach ist der berichtigte Zeitraum über die Auswahl „neuer RV-Zeitraum“ erneut anzuweisen.

(3) Die Leistungen gem. § 4 AtG an den Arbeitgeber können im Blockmodell bereits zu Beginn der Förderung um den Leistungsbetrag, der dem Förderzeitraum nach § 10 Abs. 2 entspricht, gemindert werden (Zahlung einer "1. Rate" und Verschiebung des Zeitraums für die "erste Zahlung").

(4) In den Fällen, in denen die BA die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt **direkt an den Arbeitnehmer** auszahlt - der Arbeitgeber also nicht nach § 10 Abs. 2 Satz 2 vorgeleistet hat – ist in der Maske „RV-Anweisung hinzufügen“ zusätzlich (s. auch DA 5.2.1 Abs. 2) auch die Auswahl „Leistungsnachweis“ zu markieren, damit maschinell ein Leistungsnachweis erstellt wird. Damit der Leistungsnachweis neben dem RV-Entgelt auch den gezahlten Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt enthält, ist in das Feld „Leistungsbetrag“ der gezahlte Aufstockungsbetrag einzutragen. Der Leistungsnachweis dient in diesen Fällen auch als Bescheinigung zur Vorlage beim Finanzamt. Die Ausfertigung einer manuellen Bescheinigung für das Finanzamt (Vordruck AtG 503) ist somit bei Arbeitnehmern, die der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht unterliegen, entbehrlich.

**Bescheinigung für  
das Finanzamt**

### 5.2.2 **Aufstockungsbeitrag für Arbeitnehmer, die von der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind**

Für Arbeitnehmer, die i. S. von § 4 Abs. 2 von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreit sind und den Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt unmittelbar von der BA erhalten (vgl. DA 5.2.1), ist eine manuelle Bescheinigung mit Vordruck AtG 503 zu erstellen.

**RV-befreite  
Arbeitnehmer**

Die Beitragserstattungsleistungen an den Arbeitnehmer erfolgen über coLeiPC-AtG (Vorbereitung) und COLIBRI mit einer Sonderzahlung ohne Verrechnung. In der Maske „Sonderzahlung hinzufügen“ ist die Auswahl „RV“ zu markieren. Als Leistungsart ist „Aufstockungsbeträge nach dem Altersteilzeitgesetz“ auszuwählen.

### 5.2.3 **Anwendung der Verfahren zPDV und COLIBRI**

(1) Die Zahlbarmachung des Aufstockungsbetrages zum Arbeitsentgelt sowie der zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung nach § 10 Abs. 2 Satz 1 wird in der PC-Anwendung coLeiPC-AtG initiiert. Für die weitere Verarbeitung muss COLIBRI aufgerufen werden.

noch  
5.2.3

(2) Zunächst ist mit der Premiumsuche in der Anwendung zPDV nach dem Kunden zu suchen. In der Regel dürfte der identische Kunde nicht gefunden werden. Ist das der Fall, sind die Personendaten in zPDV neu anzulegen. Dabei erfolgt automatisch die Vergabe der Kundennummer im Format: AA-Nr. (aus der Anschrift des Kunden) /Buchstabe/6 Ziffern.

**zPDV**

Auszug aus zPDV-Tipp:

Wussten Sie schon dass die **Kundennummer** jetzt **anders ermittelt** wird?

Vorher richtete sich der AANr-Anteil in der Kundennummer nach der Dienststellenummer des Erfassers.

Nun wird bei der Neuerfassung der **AANr-Anteil aus der Anschrift des Kunden** ermittelt.

Kunden ohne Anschrift oder mit Wohnsitz im Ausland erhalten aber weiterhin eine Kundennummer mit der AANr des Erfassers.

(3) Sind die Personendaten angelegt/vorhanden, ist anschließend in die Anwendung COLIBRI zu wechseln.

**COLIBRI**

(4) Falls noch kein COLIBRI-Fachdatensatz gespeichert ist, ist das COLIBRI-Bearbeitungssystem zu öffnen und die Organisationsdaten in der Registerkarte „Sonstiges“ einzugeben:

- Feld „**zuständige Dienststelle**“: Auswahl der zuständigen Dienststelle
- Feld "**Leistungs-/Organisationseinheit**": Org.Zeichen der für AtG zuständigen Stelle. Es ist vorab sicher zu stellen, dass das Org.Zeichen der für AtG zuständigen Stelle in COLIBRI hinterlegt ist.
- Feld "**Bemerkung**": Hinterlegen der AtG-Nummer (Betrieb/Mitarb.)

Falls bereits ein Fachdatensatz vorhanden ist, müssen die Organisationsdaten entsprechend angepasst werden. Dazu ist mit der eingetragenen zuständigen Organisationseinheit und ggf. einer anderen Arbeitsagentur die Kennzeichnung des L-Falles abzustimmen. Stichworte: AtG Org.-Zeichen, Feld: Bemerkung.

5) Anschließend ist über den Menüpunkt „Verzweigung/Sonderzahlungen“ oder „Verzweigung/RV-Anweisung“ im COLIBRI-Bearbeitungssystem die entsprechende Bearbeitungsmaske aufzurufen. Die Verarbeitung der Anweisungen in COLIBRI erfolgt im Dialogsystem, so dass die Plausibilitätsprüfungen entweder beim Schließen der Bearbeitungsmaske oder beim Wechsel in das Ergebnis erfolgen. Fehlermeldungen und Warnungen werden somit während der Bearbeitung ausgegeben. Im COLIBRI-Auskunftssystem kann die erfolgreiche Verarbeitung nach der Anordnung nachgeprüft werden.

Hinweis: Im COLIBRI-Auskunftssystem sind die „AtG-Zahlungen“ dokumentiert. Diese können in der Registerkarte „Zahlungen“ zur Dokumentation für die Akte ausgedruckt werden.

noch 5.2.3	<p>(6) Das Org.-Zeichen des Leistungsbereichs, der für AtG zuständig ist, muss zuvor in COLIBRI eingetragen werden (s. hierzu auch HEGA 04/2006, lfd. Nr. 11 - Umorganisation im IT-Verfahren COLIBRI-). .</p> <p>(7) Für die unter Punkt 5.2.3 geschilderte Arbeitsschritte sind entsprechende Berechtigungen für die Anwendungen zPDV und COLIBRI erforderlich. Die Eintragung der COLIBRI-Berechtigung ist über das Fachverfahren IM/MD-System („IAM“) zu veranlassen.</p> <p>Für die Abwicklung von Fällen nach § 10 Abs. 2 in COLIBRI steht in coLeiPC-AtG eine Arbeitshilfe zur Verfügung.</p>	<p><b>Org.-Zeichen</b></p> <p><b>Berechtigungen</b></p> <p><b>coLeiPC-AtG</b></p>
<b>5.2.4</b>	<p><b>Meldeverfahren in Fällen des § 10 Abs. 2 Satz 1</b></p> <p>(1) Soweit die BA Leistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 direkt an den Arbeitnehmer erbringt, ist sie verpflichtet, die zusätzlichen Beiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst b) zu leisten und dem Rentenversicherungsträger nach § 38 DEÜV maschinell zu melden.</p> <p>(2) Von den Rentenversicherungsträgern wird dabei akzeptiert, dass die Meldung der BA erst nach Erfüllung der materiell-rechtlichen Fördervoraussetzungen und daher ggf. zeitlich versetzt erfolgt. Im Blockmodell mit z.B. 3 -jähriger Arbeitsphase und sich daran anschließender entsprechender Freistellungsphase kann die BA die erforderliche Meldung erst nach 3 Jahren erstatten.</p>	<p><b>RV-Meldung der BA</b></p>
<b>5.2.5</b>	<p><b>Zahlungen gem. § 10 Abs. 2 Satz 2 an den Arbeitgeber</b></p> <p>Soweit der Arbeitgeber auf arbeitsrechtlicher Grundlage Leistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 2 bereits an den Arbeitnehmer erbracht hat, werden ihm - im Falle der Wiederbesetzung (vgl. DA 10.2.2 Abs. 2) - die Aufwendungen in Höhe der Förderleistungen nach § 4 erstattet. Die Zahlbarmachung erfolgt dann durch ERP Finanzen, PSCD-Modul (Vorblendung über coLeiPC-AtG). Hinsichtlich der Erteilung der Dauerauszahlungsanordnung ergibt sich keine Besonderheit. Da der Erstattungsanspruch des Arbeitgebers an die Wiederbesetzung geknüpft ist, verschiebt sich - bei vereinbarter Nacharbeit - der Förderzeitraum entsprechend über das Ende der Altersteilzeitarbeit hinaus.</p>	<p><b>Zahlung an den Arbeitgeber</b></p>
<b>6.</b>	<p><b>Überzahlungen</b></p> <p>Für die Bearbeitung von festgestellten Überzahlungen stellt coLeiPC-AtG Vordrucke als BK-Vorlagen zur Verfügung.</p> <p>CoLeiPC-AtG unterstützt das Erstellen von ERP-Annahmearordnungen nicht; diese sind in ERP manuell zu eingeben.</p>	<p><b>Überzahlungen</b></p>

## **7. Zuleitungsverpflichtungen an die Teams OWi und SGG**

(1) Die Verletzung der Auskunfts-, Mitwirkungs- und Duldungspflichten ist bußgeldbewehrt (§ 14). **Bußgeld**

2) Für jede Überzahlung bzw. jeden Verdachtsfall auf Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit oder einer Straftat (z.B. nicht nachgekommener Auskunftspflicht gegenüber der Bundesagentur für Arbeit) ist dem Team OWi ein Vordruck BA III OWiG 2 zuzuleiten. **Zuleitung an Team OWi**

(3) Das Team SGG ist über die Einlegung des Widerspruchs binnen drei Kalendertagen zu informieren. **Zuleitung an Team SGG**  
**Vorwegabhilfeprüfung**

Nach Eingang des Widerspruchs ist innerhalb von 14 Kalendertagen durch das Team Kug,Insg,AtG eine Vorwegabhilfeprüfung durchzuführen:

- Liegt offensichtlich ein Bearbeitungsfehler des Teams Kug,Insg,AtG vor, wird dem Widerspruch schnellstmöglich abgeholfen und das Team SGG über die Abhilfe im Rahmen der Vorwegabhilfeprüfung informiert.
- Werden keine offensichtlichen Bearbeitungsfehler festgestellt, ist der Widerspruch zusammen mit der Dokumentation der Vorwegabhilfeprüfung an das Team SGG weiterzuleiten.

# **Anhänge**

## **(Stand 1.1.2013)**

## Inhaltsverzeichnis

- Anhang 1 Gesetzestext Stand (1.1.2013)
- Anhang 2 Zu DA 2.2 und 10.2  
Altersteilzeitarbeit und Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug (Fallbeispiele)

# **Gesetzestext**

## **(Stand: 1.1.2013)**



**Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078),  
zuletzt geändert durch Art. 13 Absatz 7 des Gesetzes zur Neuordnung der landwirtschaftlichen Sozialversicherung -LSV-Neuordnungsgesetz-  
vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579)**

§ 1  
Grundsatz

- (1) Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmern ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden.
- (2) Die Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur) fördert durch Leistungen nach diesem Gesetz die Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres spätestens ab 31. Dezember 2009 vermindern und damit die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers ermöglichen.
- (3) Altersteilzeit im Sinne dieses Gesetzes liegt unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur auch vor bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31. Dezember 2009 vermindern. Für die Anwendung des § 3 Nr. 28 des Einkommensteuergesetzes kommt es nicht darauf an, dass die Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 begonnen wurde und durch die Bundesagentur nach § 4 gefördert wird.

§ 2  
Begünstigter Personenkreis

- (1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die
1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
  2. nach dem 14. Februar 1996 aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind (Altersteilzeitarbeit)
- und
3. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe, Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich.

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

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

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

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

---

§ 3  
Anspruchsvoraussetzungen

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

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

a) das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert aufgestockt hat, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann,

und

b) für den Arbeitnehmer zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf 80 vom Hundert des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie

2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit

a) einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer, einen Bezieher von Arbeitslosengeld II oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch 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 hat,
2. mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine der Rente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann; dies gilt

nicht für Renten, die vor dem für den Versicherten maßgebenden 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 diese Voraussetzungen erfüllt, innerhalb von drei Monaten erneut wiederbesetzt wird oder der Arbeitgeber insgesamt für vier Jahre die Leistungen erhalten hat.

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

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

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

## § 6

### Begriffsbestimmungen

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

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

## § 7

### Berechnungsvorschrift

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

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

(3) Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Absatz 1 und 2 bleiben schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des Neunten 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 wegen Alters hat, ist zulässig.

## § 8a Insolvenzsicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern; § 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

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

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

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

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

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

## § 9

### Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen

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

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

## § 10

### Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

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

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

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für Arbeitnehmer, die nur wegen Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 und 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 der landwirtschaftlichen Krankenkasse geworden wären.

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

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

## § 11

### Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

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

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



---

## § 12 Verfahren

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

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

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

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

## § 13 Auskünfte und Prüfung

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

---

## § 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 11 Abs. 1 oder als Arbeitgeber entgegen § 60 Abs. 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
2. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 315 Abs. 1, 2 Satz 1, Abs. 3 oder 5 Satz 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch eine Auskunft nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilt,
3. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 319 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Einsicht oder Zutritt nicht gewährt oder
4. entgegen § 13 Satz 1 in Verbindung mit § 319 Abs. 2 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zur Verfügung stellt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 4 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

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

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

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

## § 15 Verordnungsermächtigung

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

**§ 15a bis § 15f (Vom Abdruck wurde abgesehen)**

### § 15g

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

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

### § 16

#### Befristung der Förderungsfähigkeit

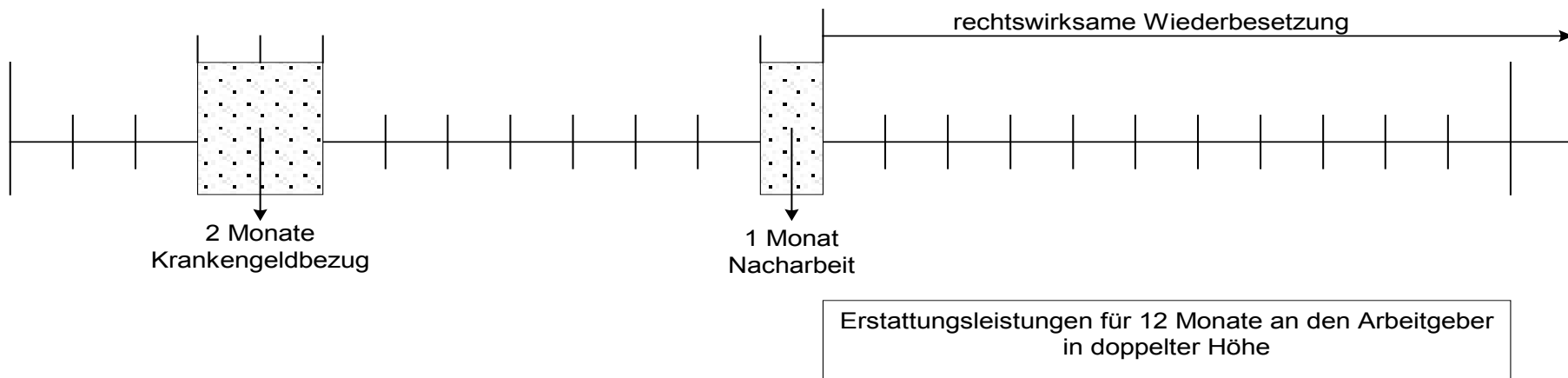
Für die Zeit ab dem 1. Januar 2010 sind Leistungen nach § 4 nur noch zu erbringen, wenn die Voraussetzungen des § 2 erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

**Altersteilzeitarbeit und Krankengeldbezug; Verfahren für Altersteilzeitfälle mit Beginn ab 1. Juli 2004  
(mit Nacharbeit, Vorleistung durch Arbeitgeber nach § 10 Abs. 2 Satz 2)**

**geplanter** Verlauf der Altersteilzeitarbeit

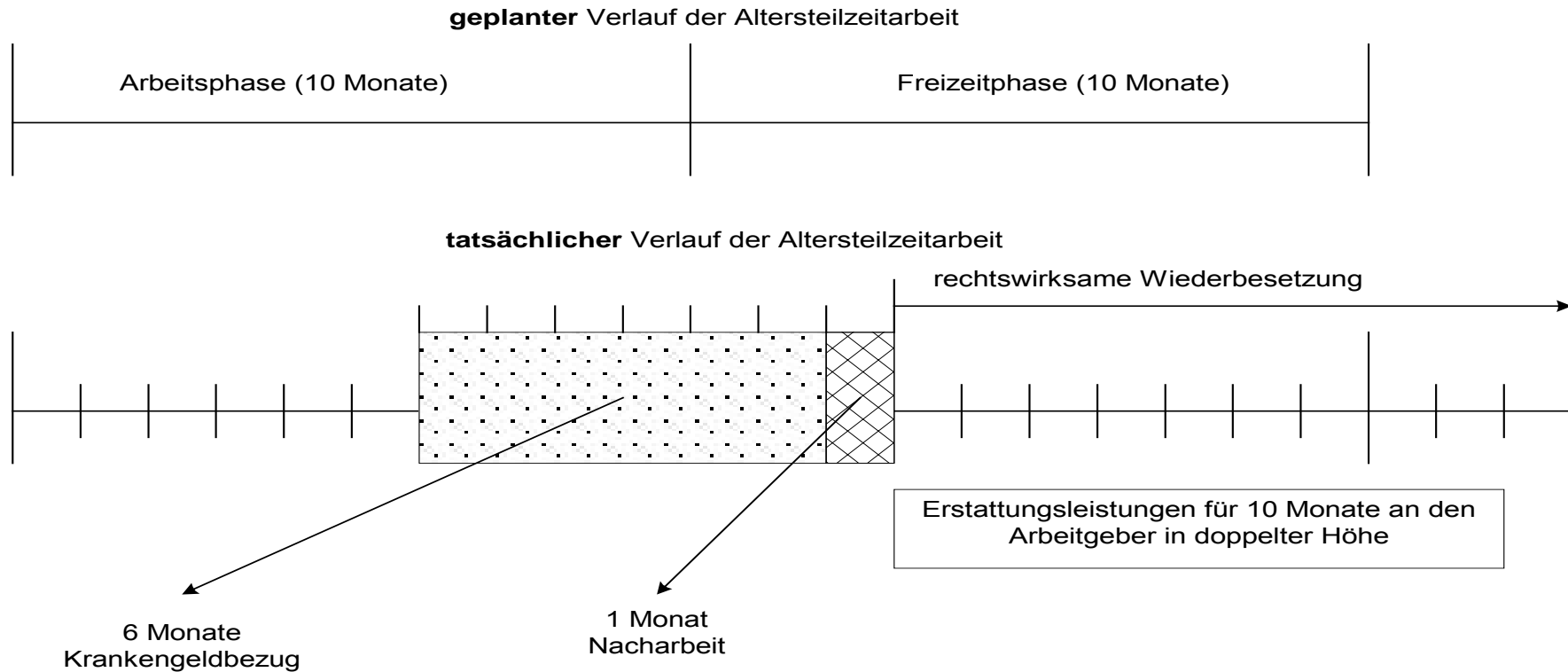


**tatsächlicher** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



- Ergebnis:** - Erstattungs- bzw. Aufstockungsleistungen wurden für insgesamt 24 Monate erbracht.  
- der Arbeitgeber muss die Wiederbesetzung noch 1 Monat nach Beendigung der Altersteilzeit aufrecht erhalten

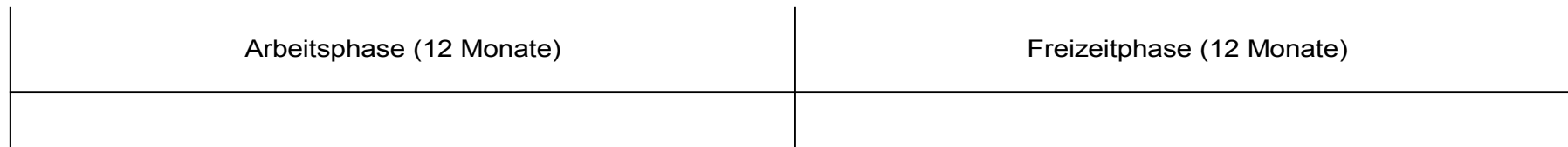
**Altersteilzeitarbeit und Krankengeldbezug; Verfahren für Altersteilzeitfälle mit Beginn ab 1. Juli 2004  
(mit Nacharbeit, Vorleistung durch Arbeitgeber nach § 10 Abs. 2 Satz 2)**



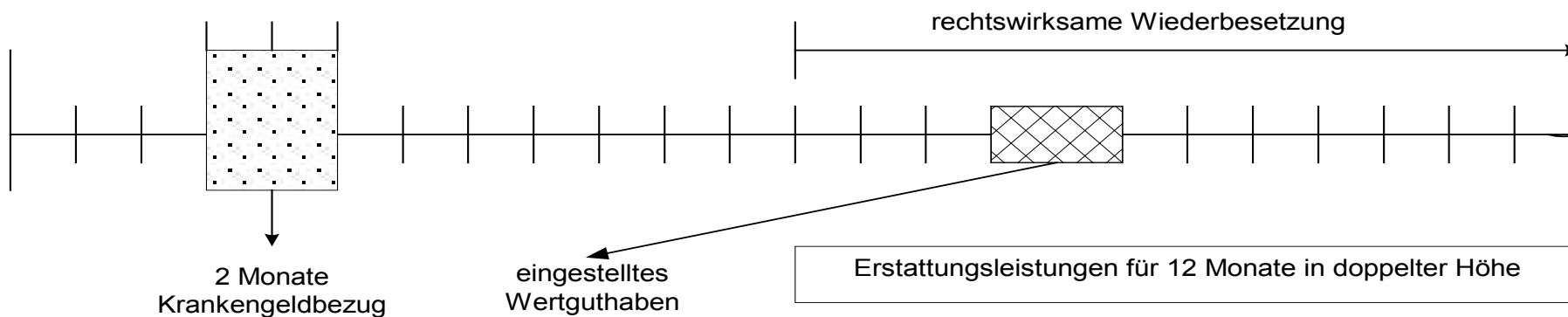
- Ergebnis:**
- Erstattungs- bzw. Aufstockungsleistungen wurden für insgesamt 20 Monate erbracht
  - die Krankheitszeit muss nicht vollständig nachgearbeitet werden (Wertguthaben für 7 Monate wurde bereits erarbeitet)
  - der Arbeitgeber muss die Wiederbesetzung noch 3 Monate nach Beendigung der Altersteilzeit aufrecht erhalten

**Altersteilzeitarbeit und Krankengeldbezug; Verfahren für Altersteilzeitfälle mit Beginn ab 1. Juli 2004  
(ohne Nacharbeit, Wertguthaben wird eingestellt, Vorleistung durch Arbeitgeber nach § 10 Abs. 2 Satz 2)**

**geplanter** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



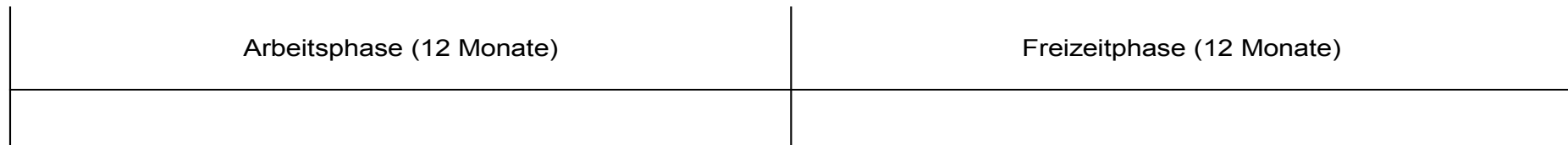
**tatsächlicher** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



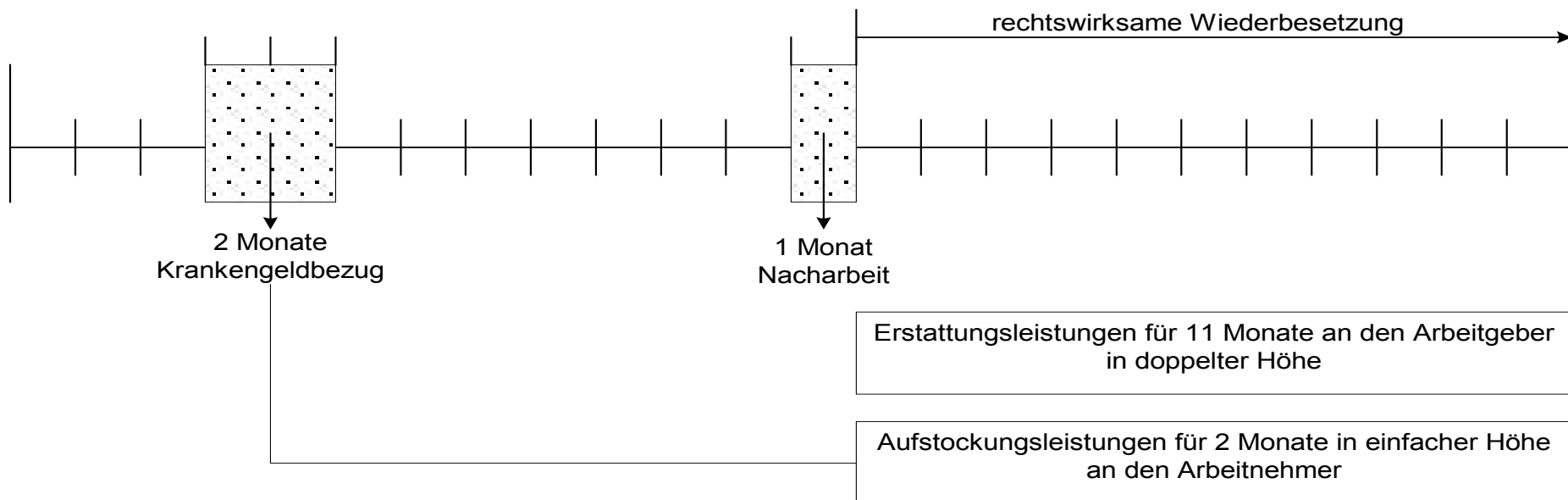
**Ergebnis:** Erstattungs- bzw. Aufstockungsleistungen wurden für insgesamt 24 Monate erbracht.

**Altersteilzeitarbeit und Krankengeldbezug  
(mit Nacharbeit, Arbeitnehmer erhält Aufstockungsleistungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 durch die BA)**

**geplanter** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



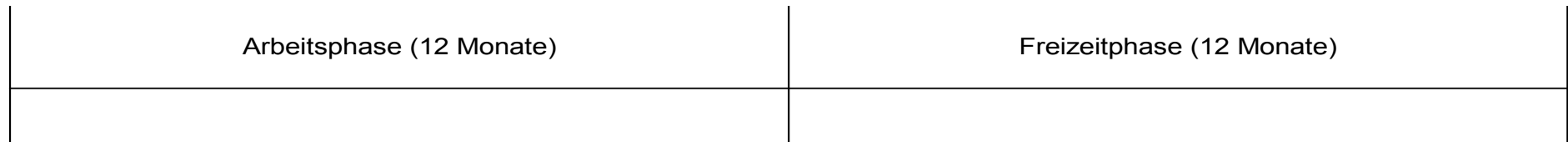
**tatsächlicher** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



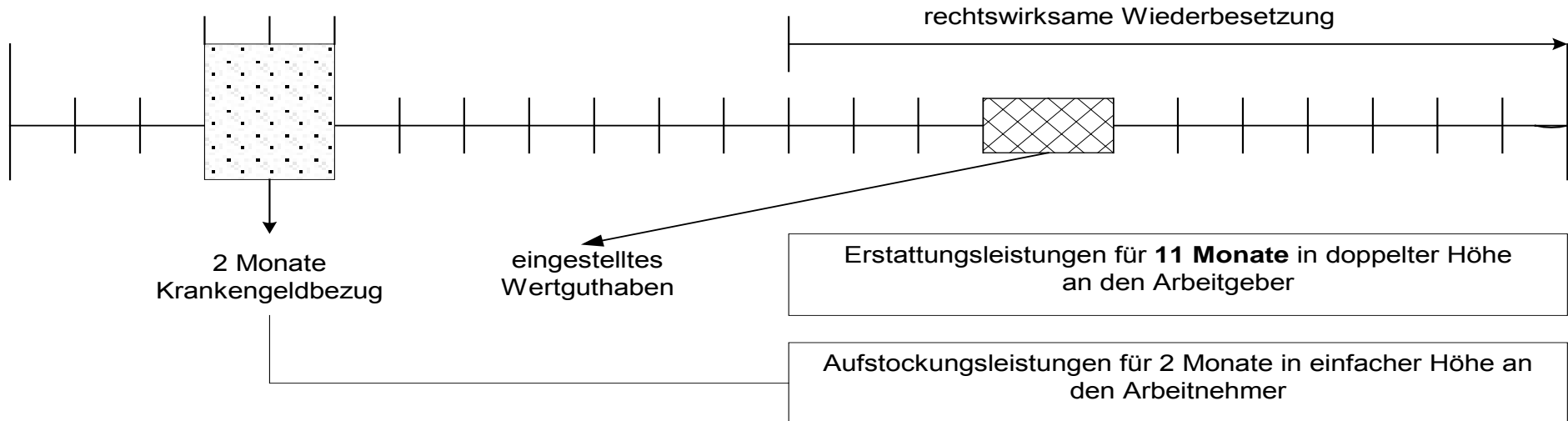
**Ergebnis:** Erstattungs- bzw. Aufstockungsleistungen wurden für insgesamt 24 Monate erbracht.

**Altersteilzeitarbeit und Krankengeldbezug  
(ohne Nacharbeit, Wertguthaben wird eingestellt, Arbeitnehmer erhält Aufstockungsleistungen  
nach § 10 Abs. 2 Satz 1 durch die BA)**

**geplanter** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



**tatsächlicher** Verlauf der Altersteilzeitarbeit



**Ergebnis:** Erstattungs- bzw. Aufstockungsleistungen wurden für insgesamt 24 Monate erbracht.