

AOK-BUNDESVERBAND, BONN

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSKRANKENKASSEN, ESSEN

IKK-BUNDESVERBAND, BERGISCH GLADBACH

SEE-KRANKENKASSE, HAMBURG

**BUNDESVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN KRANKENKASSEN,
KASSEL**

BUNDESKNAPPSCHAFT, BOCHUM

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

VERBAND DER ANGESTELLTEN-KRANKENKASSEN E.V., SIEGBURG

VERBAND DEUTSCHER RENTENVERSICHERUNGSTRÄGER, FRANKFURT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE, BERLIN

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

6. September 2001

Altersteilzeitgesetz;

hier: Versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtliche Auswirkungen

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

Das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 ist zwischenzeitlich wiederholt geändert und ergänzt worden, zuletzt durch das Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch - (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 19. Juni 2001 (BGBl I S. 1046).

Dabei wurde das Altersteilzeitgesetz u. a. an die Einführung der Geringfügigkeitsgrenze in der Arbeitslosenversicherung angepasst, der zeitliche Geltungsbereich ausgedehnt, seine Anwendbarkeit wesentlich erleichtert, Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Altersteilzeitarbeit eröffnet, die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes verlängert und die Förderhöchstdauer erweitert.

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

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

Die Altersteilzeitarbeit kann nach § 2 Abs. 2 AtG auch in der Weise geleistet werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist (Blockmodell). Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit ein Blockmodell über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren vor (höchstens zehn Jahre), ist es ausreichend, wenn die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraumes von sechs Jahren, der innerhalb des Gesamtzeitraums der vereinbarten Altersteilzeitarbeit liegt, die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist. Im Übrigen wird auf das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 7. Februar 2001, in dem u.a. die Pflichten des Arbeitgebers

zur Führung von Wertguthaben sowie die durch das 4. Euro-Einführungsgesetz mit Wirkung vom 1. Januar 2001 geänderte Behandlung von Wertguthaben bei einem Störfall beschrieben werden, und auf die gemeinsame Verlautbarung der Spitzenverbände der Krankenkassen zu den Auswirkungen des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen im Leistungsrecht vom 15. April 1998 verwiesen.

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

- ◆ das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 v.H. dieses Arbeitsentgelts, jedoch mindestens auf 70 v.H. des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgelts (Mindestnetto-betrag), aufgestockt hat und
- ◆ für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung.

Bei einem Blockmodell über einen Zeitraum von mehr als sechs Jahren wird für die Förderfähigkeit vorausgesetzt, dass das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG mindestens für sechs Jahre gezahlt werden.

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

Nach § 4 Abs. 1 AtG erstattet die Bundesanstalt für Arbeit dem Arbeitgeber für längstens sechs Jahre den Aufstockungsbetrag in Höhe von 20 v.H. des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Arbeitsentgelts, jedoch mindestens den Betrag zwischen dem für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Arbeitsentgelt und dem 70%igen Mindestnettobetrag, sowie die Aufwendungen für die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe des Beitrags, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Förderungsfähig sind nach § 1 Abs. 2 AtG Altersteilzeitarbeitsfälle, die bis zum 31. Dezember 2009 beginnen.

Auf die förderungsrechtlichen Regelungen des Altersteilzeitgesetzes wird in dieser Verlautbarung nicht eingegangen. Hierzu wird auf das als **Anlage 1** beigefügte Merkblatt der Bundesanstalt für Arbeit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verwiesen. Darüber hinaus hat die Bundesanstalt für Arbeit Durchführungsanweisungen zur Anwendung und Auslegung der Vorschriften des Altersteilzeitgesetzes und zum Verfahren herausgegeben, die regelmäßig aktualisiert werden.

Die Spitzenverbände der Krankenkassen, der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und die Bundesanstalt für Arbeit haben die sich aus dem Altersteilzeitgesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung und das Leistungsrecht der Rentenversicherung ergebenden Auswirkungen beraten und die erzielten Ergebnisse in diesem Rundschreiben zusammengefasst. Dieses Rundschreiben löst das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 31. Mai 2000 ab.

Inhaltsverzeichnis

1	Gesetzliche Vorschriften
2	Versicherungsrecht
2.1	Allgemeines
2.1.1	Begriff der Altersteilzeitarbeit
2.1.2	Beginn einer Altersteilzeitarbeit
2.1.3	Beschäftigungsverhältnis während Altersteilzeitarbeit
2.2	Krankenversicherung
2.2.1	Allgemeines
2.2.2	Versicherungsfreiheit nach Vollendung des 55. Lebensjahres
2.2.3	Befreiung von der Krankenversicherungspflicht
2.2.4	Versicherungskonkurrenz zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung
2.3	Pflegeversicherung
2.4	Rentenversicherung
2.5	Arbeitslosenversicherung
3	Beitragsrecht
3.1	Laufendes Arbeitsentgelt
3.1.1	Allgemeines
3.1.2	Aufstockungsbetrag
3.1.3	Unterschiedsbetrag in der Rentenversicherung
3.1.3.1	Allgemeines
3.1.3.2	Mehrarbeit
3.1.3.3	Sachbezug / ZVK-Umlagen
3.1.3.4	Entgeltumwandlung
3.2	Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt
3.3	März-Klausel
3.4	Bezug von Entgeltersatzleistungen
3.5	Kurzarbeitergeld / Winterausfallgeld
3.6	Abfindungen
3.7	Fälligkeit der Beiträge
3.8	Beitragsverfahren für Störfälle
3.8.1	Gesetzliche Grundlage
3.8.2	Beitragsverfahren
3.9	Summenabgleich
3.10	Lohnunterlagen

- 4 Melderecht
 - 4.1 Allgemeines
 - 4.2 Meldungen bei Bezug von Entgeltersatzleistungen
 - 4.3 Meldungen von Störfällen
 - 4.3.1 Allgemeines
 - 4.3.2 Erwerbsminderung
 - 4.3.3 Insolvenz und insolvenzgesicherte Wertguthaben
 - 4.3.4 Sonstige Störfälle
- 5 Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung
 - 5.1 Allgemeines
 - 5.2 Altersrente nach 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit
 - 5.3 Ausgleich von Abschlägen durch Beitragszahlung

1 Gesetzliche Vorschriften

§ 2 AtG

Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

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

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

1. die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet und der Arbeitnehmer versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist und

2. das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a fortlaufend gezahlt werden.

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

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

§ 3 AtG
Anspruchsvoraussetzungen

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

1. der Arbeitgeber auf Grund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer
 - a) das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert dieses Arbeitsentgelts, jedoch mindestens auf 70 vom Hundert des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 (Mindestnettobetrag) aufgestockt hat und
 - b) für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie
2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit
 - a) einen beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder

- b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und
3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können.

(1a) Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a bleibt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt insoweit außer Betracht, als nach Berücksichtigung des laufenden Arbeitsentgelts die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a sind auch erfüllt, wenn Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind, bei der Aufstockung außer Betracht bleiben.

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

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

§ 5 AtG

Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

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

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

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

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

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

§ 6 AtG

Begriffsbestimmungen

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

(2) Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zu Grunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

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

1. wenn ein Tarifvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit nicht oder für Teile eines Jahres eine unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeit vorsieht, die Arbeitszeit, die sich im Jahresdurchschnitt wöchentlich ergibt; wenn ein Tarifvertrag Ober- und Untergrenzen für die Arbeitszeit vorsieht, die Arbeitszeit, die sich für den Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt wöchentlich ergibt,

2. wenn eine tarifliche Arbeitszeit nicht besteht, die tarifliche Arbeitszeit für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen, oder falls eine solche tarifliche Regelung nicht besteht, die für gleiche oder ähnliche Beschäftigungen übliche Arbeitszeit.

§ 10 AtG

Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

(1) ...

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

(3) ...

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

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

§ 7 SGB IV
Beschäftigung

(1) . . .

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

1. die Freistellung auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt und
2. die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen und diese Arbeitsentgelte 630 Deutsche Mark übersteigen.

Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die Zeit der Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen darf und diese Arbeitsentgelte 630 Deutsche Mark übersteigen müssen. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

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

(2) bis (4) . . .

§ 49 SGB V

Ruhen des Krankengeldes

(1) Der Anspruch auf Krankengeld ruht,

1. bis 5. ...

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

(2) bis (4) ...

§ 4 SGB VI

Versicherungspflicht auf Antrag

(1) bis (2) ...

(3) Auf Antrag versicherungspflichtig sind Personen, die

1. ...

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

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

(3a) ...

(4) Die Versicherungspflicht beginnt

1. ...

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

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

§ 163 SGB VI

Sonderregelung für beitragspflichtige Einnahmen Beschäftigter

(1) bis (4) ...

(5) Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt erhalten, gilt auch der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und mindestens 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des Altersteilzeitgesetzes, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, als Arbeitsentgelt. Werden bei den Aufstockungsbeträgen einmalig gezahlte Arbeitsentgelte berücksichtigt, sind diese in den Monaten ihrer Zahlung für die Feststellung des Unterschiedsbetrages dem laufenden Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit in tatsächlicher Höhe sowie dem zu Grunde gelegten laufenden bisherigen Arbeitsentgelt in der Höhe, in der sie bei bisheriger Arbeitszeit hätten beansprucht werden können, hinzuzurechnen, soweit sich hierdurch nicht eine Beitragsbemessungsgrundlage ergibt, die 90 vom Hundert der auf die Dauer der Altersteilzeitarbeit entfallenden Beitragsbemessungsgrenze übersteigt; eine Hinzurechnung einmalig gezahlter Arbeitsentgelte kann höchstens bis zu der auf die Dauer der Altersteilzeitarbeit entfallenden Beitragsbemessungsgrenze erfolgen. Für Personen, die nach § 3 Satz 1 Nr. 3 für die Zeit des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletzungsgeld oder Übergangsgeld versichert sind, und für Personen, die für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder Rehabilitation, in der sie Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen erhalten, nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 versichert sind, gilt Satz 1 entsprechend.

(6) bis (8) ...

§ 166 SGB VI

Beitragspflichtige Einnahmen sonstiger Versicherter

(1) Beitragspflichtige Einnahmen sind

1. bis 4. ...

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

(2) ...

§ 168 SGB VI

Beitragstragung bei Beschäftigten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bis 6. ...

7. bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld erhalten, für den sich nach § 163 Abs. 5 Satz 3 ergebenden Unterschiedsbetrag von der Bundesanstalt für Arbeit, wenn die Voraussetzungen des § 4 Altersteilzeitgesetz vorliegen, ansonsten von den Arbeitgebern.

(2) bis (3) ...

§ 170 SGB VI

Beitragstragung bei sonstigen Versicherten

(1) Die Beiträge werden getragen

1. bis 4. ...

5. bei Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder Rehabilitation ohne Anspruch auf Krankengeld von den Versicherten selbst,

6. ...

(2) ...

§ 229 SGB VI

Versicherungspflicht

(1) bis (4) ...

(5) Für Personen, die bereits vor dem 1. Januar 2000

1. Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 und § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes ausgeübt haben und

2. für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder Rehabilitation berechtigt waren, die Versicherungspflicht nach § 4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 zu beantragen,

beginnt die Versicherungspflicht mit Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder der Rehabilitation, frühestens jedoch mit dem Ende der Versicherungspflicht auf Grund einer vorausgehenden versicherungspflichtigen Beschäftigung, wenn die Versicherungspflicht bis zum 30. Juni 2000 beantragt wird.

§ 237 SGB VI

Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit

(1) Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie

1. vor dem 1. Januar 1952 geboren sind,

2. das 60. Lebensjahr vollendet haben,

3. entweder

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

oder

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

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

5. die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

(2) bis (4) ...

2 Versicherungsrecht

2.1 Allgemeines

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

Eine Besonderheit gilt bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit. Hierbei wechselt sich in der Regel ein Arbeitsblock mit einem Freizeitblock ab (Blockmodell). Die Arbeitszeit darf dann im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelungen in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreiten.

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

Im Übrigen können Wertguthaben im Rahmen der Altersteilzeitarbeit auch berücksichtigt werden, wenn sie bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit auf Grund einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen erwirtschaftet worden sind. Insoweit kann sich bei kontinuierlicher Arbeitsleistung die regelmäßige Arbeitszeit oder bei diskontinuierlicher Arbeitsleistung die Arbeitsphase während der Altersteilzeitarbeit entsprechend verkürzen.

2.1.1 Begriff der Altersteilzeitarbeit

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

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

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

- ◆ das Arbeitsentgelt um mindestens 20 v.H., jedoch mindestens auf 70 v.H. des pauschalierten bisherigen Nettoarbeitsentgelts, aufstockt und
- ◆ zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in der Höhe des Beitrags zahlt, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (§§ 2, 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG).

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

Altersteilzeitarbeit im sozialversicherungsrechtlichen Sinne liegt deshalb auch dann noch vor, wenn der Anspruch auf Förderleistungen nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 bis 4 AtG erlischt, nicht besteht oder ruht, z.B. weil der in Altersteilzeitarbeit beschäftigte Arbeitnehmer neben der Altersteilzeitarbeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung (bei einem anderen Arbeitgeber) ausübt bzw. während der Arbeitsphase im Blockmodell oder während einer kontinuierlichen Arbeitsleistung Mehrarbeit in nicht nur geringfügigem Umfang leistet. Dem Vorliegen von Altersteilzeitarbeit steht auch nicht eine vorübergehend geringfügige Mehrarbeit in der Freistellungsphase des Blockmodells entgegen, sofern dadurch im Hinblick auf § 2 Abs. 1 Nr. 2 AtG der Charakter der Altersteilzeitarbeit nicht verändert wird. Die Prüfung, in welchem Umfang von einer vorübergehenden geringfügigen Mehrarbeit 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. Die Vorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV kann hier nicht hilfsweise herangezogen werden. Altersteilzeitarbeit endet jedoch in jedem Fall, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AtG).

Nach § 3 Abs. 1a AtG bleibt bei der Ermittlung des für die Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG maßgeblichen Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit einmalig gezahltes Arbeitsentgelt insoweit außer Betracht, als nach Berücksichtigung des laufenden Arbeitsentgelts die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Insoweit wird zwar die Höhe des Aufstockungsbetrages gesetzlich begrenzt. Altersteilzeitarbeit wird hierdurch jedoch nicht ausgeschlossen.

Altersteilzeitarbeit ist auch in den Fällen nicht ausgeschlossen, in denen bereits das Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit die Beitragsberechnungsgrundlage für die Rentenversicherungsbeiträge erreicht bzw. überschreitet (mindestens 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze) und demzufolge keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus einem Unterschiedsbetrag anfallen.

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

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

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

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

2.1.2 Beginn einer Altersteilzeitarbeit

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

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

2.1.3 Beschäftigungsverhältnis während Altersteilzeitarbeit

Bei einer kontinuierlichen Verteilung der Arbeitszeit liegt während des Gesamtzeitraumes der Altersteilzeitarbeit ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV vor. Wird die Arbeitsleistung diskontinuierlich verteilt, besteht nur in der Arbeitsphase ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV. Dies gilt auch, wenn bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit auf Grund einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen erwirtschaftete Wertguthaben im Rahmen eines Blockmodells für die Verkürzung der Arbeitsphase berücksichtigt werden. Diese Wertguthaben sind in voller Höhe als Arbeitsentgelt für die bisherige Arbeitszeit zu berücksichtigen. Während der Freistellungsphase liegt hingegen ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt nur unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV vor. Hierfür ist somit erforderlich, dass der Versicherte während der Arbeitsphase - ggf. unter Berücksichtigung von Wertguthaben bereits vor Beginn der Altersteilzeitarbeit - entsprechende Wertguthaben durch Vorarbeit angespart hat.

Beispiel (West)	
Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Altersteilzeitarbeit im Blockmodell	
Arbeitsphase	01.07.2001 - 30.06.2003
Freistellungsphase	01.07.2003 - 30.06.2005
Wertguthaben aus Flexi-Vereinbarung	72 000 DM
Lösung:	
Arbeitsphase	01.07.2001 - 30.06.2002 (Vorarbeit: 3 000 DM Arbeitsentgelt und 3 000 DM Wertguthabenbildung)
	01.07.2002 - 30.06.2003 (Wertguthaben aus Flexi-Vereinbarung: 3 000 DM Arbeitsentgelt und 3 000 DM Wertguthabenbildung)
Freistellungsphase	01.07.2003 - 30.06.2005

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

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

Auf die Beispiele zu Ziffer 5.2 wird verwiesen.

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

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

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

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

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

Beispiel

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell

Arbeitsphase 01.07.2000 - 30.06.2002

Freistellungsphase 01.07.2002 - 30.06.2004

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ab 01.07.2001

Bisheriges Arbeitsentgelt

in der Zeit vom 01.07.2000 - 30.06.2001: 6 000 DM

in der Zeit vom 01.07.2001 - 30.06.2002: 4 000 DM

Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit

in der Zeit vom 01.07.2000 - 30.06.2001: 3 000 DM

in der Zeit vom 01.07.2001 - 30.06.2002: 2 000 DM

Lösungen:

Entsparing von Wertguthaben in der Freistellungsphase:

(a) spiegelbildlich:

01.07.2002 - 30.06.2003 3 000 DM

01.07.2003 - 30.06.2004 2 000 DM

(b) durchschnittlich:

01.07.2002 - 30.06.2004 2 500 DM

(c) nach dem letzten Arbeitsentgelt:

01.07.2002 - 30.06.2004 2 000 DM

Wertguthaben für den Störfall
am 30.06.2004 (12 x 1 000 DM) 12 000 DM

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

Verzichtet der Arbeitgeber aus betriebsbedingten Gründen während einer im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vertraglich vorgesehenen Arbeitsphase - nicht nur vorübergehend - auf die tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers, ohne dass vereinbart ist, dass ein bereits angesammeltes Wertguthaben in dieser Freistellungsphase abgebaut wird, und besteht keine Vereinbarung, dass diese Freistellung noch nachgearbeitet und damit ein negatives Wertguthaben ausgeglichen wird, sind die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV für das Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Arbeitsentgelt in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung nicht erfüllt. Aus diesem Grunde liegen auch die Voraussetzungen des Altersteilzeitgesetzes während der Freistellung in der Arbeitsphase dann nicht vor. Sofern der Arbeitgeber jedoch lediglich vorübergehend den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freistellt, besteht das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV fort, wenn der Arbeitnehmer weiterhin dienstbereit bleibt und der Verfügungsmacht des Arbeitgebers untersteht. Mit der Vergütung für die Zeit der vorübergehenden Freistellung in der Arbeitsphase wird auch Wertguthaben für ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 7 Abs. 1a SGB IV für die spätere Freistellungsphase angespart.

Zu einer Unterbrechung der Altersteilzeitarbeit kann es in den folgenden Fällen kommen:

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

Nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV gilt eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Altersteilzeitarbeit liegt nur vor, wenn ein Arbeitnehmer zum begünstigten Personenkreis des § 2 AtG gehört und sein Arbeitgeber nach Maßgabe des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a und b AtG den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbeitrag und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge aus dem Unterschiedsbetrag zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit zahlt. Da für den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV der fehlende Anspruch auf Arbeitsentgelt Voraussetzung ist, können auf Grund der fehlenden „Basis-Beiträge“ keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG gezahlt werden. Altersteilzeitarbeit liegt somit während eines fortbestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach § 7 Abs. 3 SGB IV auf Grund eines unbezahlten Urlaubs nicht vor.

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

Beispiel

Altersteilzeitarbeit		01.03.2001 - 28.02.2003
Arbeitsphase		01.03.2001 - 28.02.2002
Freistellungsphase		01.03.2002 - 28.02.2003
unbezahlter Urlaub	a)	02.06.2001 - 30.07.2001
	b)	02.06.2001 - 31.07.2001

Lösung:

- a) In den Monaten Juni und Juli 2001 liegt Altersteilzeitarbeit vor.
- b) Im Monat Juli 2001 liegt keine Altersteilzeitarbeit vor.

Im Übrigen endet das Altersteilzeitarbeitsverhältnis sowohl im Beispiel a) als auch im Beispiel b) nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV sozialversicherungsrechtlich jeweils am 1. Juli 2001; entsprechende Meldungen sind abzugeben.

2.2 Krankenversicherung

2.2.1 Allgemeines

Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Krankenversicherungspflicht nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Die Arbeitnehmer sind jedoch nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (im Kalenderjahr 2001 im gesamten Bundesgebiet 78300 DM) übersteigt. Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und deren Arbeitsentgelt auf Grund der Altersteilzeitarbeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschreitet, unterliegen von dem Tag an, von dem an die Al-

tersteilzeitarbeit beginnt, der Krankenversicherungspflicht. Dies gilt sowohl bei kontinuierlicher als auch bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeitarbeit.

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

2.2.2 Versicherungsfreiheit nach Vollendung des 55. Lebensjahres

Seit dem 1. Juli 2000 ist Personen, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres versicherungspflichtig werden, der Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 6 Abs. 3a SGB V verwehrt, wenn sie unmittelbar zuvor keinen ausreichenden Bezug zur gesetzlichen Krankenversicherung nachweisen können. Hiernach sind Arbeitnehmer kraft Gesetzes versicherungsfrei, wenn in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Versicherungspflicht zu keinem Zeitpunkt ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung, Familienversicherung) bestand. Außerdem müssen sie oder der Ehepartner in diesem Fünfjahreszeitraum mindestens die Hälfte dieser Zeit (zwei Jahre und sechs Monate) versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder wegen einer hauptberuflichen selbständigen Tätigkeit nach § 5 Abs. 5 SGB V nicht versicherungspflichtig gewesen sein.

2.2.3 Befreiung von der Versicherungspflicht

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V kann sich ein Arbeitnehmer, der krankenversicherungspflichtig wird, weil seine Arbeitszeit auf die Hälfte oder auf weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs herabgesetzt wird, von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen; Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitnehmer seit mindestens fünf Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei ist. Diese Befreiungsmöglichkeit gilt auch für Arbeitnehmer, die infolge Altersteilzeitarbeit ihre Arbeitszeit auf mindestens die Hälfte vermindern und dadurch krankenversicherungspflichtig werden.

Der Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht ist nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB V innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht zu stellen, und

zwar bei einer Krankenkasse, die im Falle des Bestehens von Krankenversicherungspflicht nach § 173 Abs. 2 SGB V wählbar wäre. Wird der Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht erst nach Beginn der Mitgliedschaft gestellt, spricht die Krankenkasse die Befreiung aus, bei der im Zeitpunkt der Antragstellung die Mitgliedschaft besteht.

Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht wirkt nach § 8 Abs. 2 Satz 2 SGB V vom Beginn der Versicherungspflicht an, allerdings nur dann, wenn seit ihrem Beginn noch keine Leistungen gewährt worden sind. Hat der Befreiungsberechtigte bereits Leistungen in Anspruch genommen, dann wirkt die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt. Die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht kann nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB V nicht widerrufen werden.

2.2.4 Versicherungskonkurrenz zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung

Übt ein landwirtschaftlicher Unternehmer, der auf Grund der Bewirtschaftung eines landwirtschaftlichen Unternehmens der Krankenversicherungspflicht nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 oder 2 KVLG 1989 unterliegt, daneben eine abhängige Dauerbeschäftigung gegen Arbeitsentgelt außerhalb der Landwirtschaft aus, ist für das Entstehen von Krankenversicherungspflicht als Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V und damit einer Versicherungskonkurrenz nach § 3 Abs. 1 KVLG 1989 zunächst § 5 Abs. 5 SGB V zu prüfen. Ist die Person nicht hauptberuflich selbständig erwerbstätig, verdrängt die unter Berücksichtigung des Altersteilzeitgesetzes bestehende Versicherungspflicht als Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 KVLG 1989 die Versicherungspflicht als landwirtschaftlicher Unternehmer; stellt diese Person einen Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, besteht Versicherungspflicht als landwirtschaftlicher Unternehmer. Ebenso ist die Pflichtversicherung als landwirtschaftlicher Unternehmer durchzuführen, wenn die Prüfung nach § 5 Abs. 5 SGB V eine Pflichtversicherung als Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ausschließt.

2.3 Pflegeversicherung

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

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

Für Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei, bei einem Unternehmen der privaten Krankenversicherung krankenversichert und damit auch privat pflegeversichert sind und nunmehr im Rahmen der Altersteilzeitarbeit krankenversicherungspflichtig werden, tritt ebenfalls Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI ein. Sofern sich diese Arbeitnehmer allerdings nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung befreien lassen und auf Grund des § 23 Abs. 1 SGB XI privat pflegeversichert sind, bleiben sie weiterhin in der privaten Pflegeversicherung versichert.

2.4 Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von altersteilzeitarbeitenden Arbeitnehmern keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der vereinbarten Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Die Ausführungen zum Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV und § 7 Abs. 1a SGB IV unter Ziffer 2.1.3 sind auch in der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen.

2.5 Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung gibt es in Bezug auf die versicherungsrechtliche Beurteilung von altersteilzeitarbeitenden Arbeitnehmern ebenfalls keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der Altersteilzeitarbeit besteht grundsätzlich Arbeitslosenversicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III. Die Ausführungen zum Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV und § 7 Abs. 1a SGB IV unter Ziffer 2.1.3 sind auch in der Arbeitslosenversicherung zu berücksichtigen.

3 Beitragsrecht

3.1 Laufendes Arbeitsentgelt

3.1.1 Allgemeines

Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das für die Altersteilzeitarbeit jeweils fällige Arbeitsentgelt. Die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge sind vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zu tragen. In der Krankenversicherung gilt - auch in einer Freistellungsphase - der allgemeine Beitragssatz. Liegt der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers in Sachsen, beläuft sich der Beitragsanteil zur Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer auf 1,35 v.H. und für den Arbeitgeber auf 0,35 v.H. des Arbeitsentgelts. Für die knappschaftliche Rentenversicherung gilt die für diesen Versicherungszweig maßgebende besondere Beitragslastverteilung.

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

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

3.1.2 Aufstockungsbetrag

Der Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG ist unbeschadet seiner Berücksichtigung im Rahmen des Progressionsvorbehalts (§ 32b Abs. 1 Nr. 1 Buchst. g EStG) gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und gehört damit nach § 1 ArEV nicht zum Arbeitsentgelt. Dies gilt nach R 18 Satz 5 LStR 2001 auch, soweit der Arbeitgeber - z. B. auf Grund tarifvertraglicher Regelungen - einen höheren als den im Altersteilzeitgesetz als Mindestbetrag vorgesehenen Aufstockungsbetrag zahlt. Nach R 18 Satz 6 LStR 2001 gilt dies aber nur, soweit die Aufstockungsbeträge zusammen mit dem während der Altersteilzeit bezogenen Nettoarbeitslohn monatlich 100% des maßgeblichen Arbeitslohns (das ist der Nettoarbeitslohn, den der Arbeitnehmer im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum ohne Altersteilzeit üblicherweise erhalten hätte) nicht übersteigen. Im Übrigen hängt die Steuerfreiheit und damit die Beitragsfreiheit des Aufstockungsbetrags nicht davon ab, dass in Bezug auf den Aufstockungsbetrag die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 AtG für eine Erstattung durch die Bundesanstalt für Arbeit erfüllt sind; mithin stellt der Aufstockungsbetrag auch dann kein Arbeitsentgelt dar, wenn die Bundesanstalt für Arbeit dem Arbeitgeber den Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 und 3, Abs. 2 bis 4 AtG nicht erstattet (z. B. weil der Arbeitgeber den frei gemachten Arbeitsplatz nicht wieder besetzt).

Zur Berechnung des Aufstockungsbetrages wird auf die Ausführungen in dem als **Anlage** beigefügten Arbeitgebermerkblatt und die Durchführungsanweisung der Bundesanstalt für Arbeit zu § 3 AtG verwiesen.

3.1.3 Unterschiedsbetrag in der Rentenversicherung

3.1.3.1 Allgemeines

Bei Arbeitnehmern, die nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.1.2) erhalten, gilt nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI auch der Unterschiedsbetrag zwischen dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und mindestens 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG, höchstens jedoch bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, als Arbeitsentgelt. Bisheriges Arbeitsentgelt ist nach § 6 Abs. 1 AtG das Arbeitsentgelt, das der altersteilzeitarbeitende Arbeitnehmer für eine Arbeitsleistung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit zu beanspruchen hätte, soweit es im jeweiligen Monat die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung (entspricht der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten) nicht überschreitet.

Beispiel (West)	
Bisheriges Arbeitsentgelt	9 000 DM
BBG der RV im Kalenderjahr 2001	8 700 DM
90 v.H. des auf die BBG der RV begrenzten bisherigen Arbeitsentgelts	7 830 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	- <u>4 500 DM</u>
Mindestunterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI	3 330 DM

Auch bei einer Altersteilzeitarbeit mit diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) sind die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung aus dem Unterschiedsbetrag ab Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses abzuführen. Während der Arbeitsphase erhält der Arbeitnehmer - trotz Beibehaltung seiner bisherigen Arbeitszeit - grundsätzlich lediglich das Arbeitsentgelt entsprechend der Hälfte seiner bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit sowie aus diesem Betrag - unter Beachtung des Mindestnettobetrages - einen steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag. Die andere Hälfte des erwirtschafteten Arbeitsentgelts wird als Wertguthaben zurückgestellt, soweit es aus der Vorarbeit für die Freistellungsphase zu berücksichtigen ist. Hierbei muss die Angemessenheit der Arbeitsent-

geltzahlung in der Freistellungsphase gewährleistet bleiben (vgl. hierzu § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV).

Der Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI ist unabhängig davon anzusetzen, ob hinsichtlich des Aufstockungsbetrags die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 AtG für eine Erstattung durch die Bundesanstalt für Arbeit erfüllt sind. Im Übrigen ist der sich aus der Verbeitragung des Unterschiedsbetrags ergebende geldwerte Vorteil - ebenso wie der Aufstockungsbetrag - nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei und damit nicht beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Dies gilt nach R 18 Satz 5 LStR 2001 auch, soweit der Arbeitgeber - z. B. auf Grund tarifvertraglicher Regelungen - Rentenversicherungsbeiträge aus einem höheren Unterschiedsbetrag als 90 v.H. zahlt oder diese zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge auch über den Förderrahmen von fünf bzw. sechs Jahren für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren erbringt (vgl. BMF-Schreiben vom 10. Juni 1998 - IV B6-S 2333-6/98 in DB 1998, Seite 1306, 1307).

Die auf den Unterschiedsbetrag entfallenden Rentenversicherungsbeiträge hat der Arbeitgeber nach § 168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI allein zu tragen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber einen höheren als den in § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI als Mindestbetrag vorgesehenen Unterschiedsbetrag der Beitragsberechnung zugrunde legt.

Der Unterschiedsbetrag wird für die Umlageberechnung (§ 14 LFZG) nicht herangezogen.

3.1.3.2 Mehrarbeit

Wird während der Altersteilzeitarbeit vom Arbeitnehmer Mehrarbeit geleistet (zur Auswirkung von Mehrarbeit auf das Fortbestehen von Altersteilzeitarbeit vgl. Ziffer 2.1.1), muss die hierfür zu beanspruchende Vergütung, die nicht für eine spätere zusätzliche Freistellung verwendet wird, insoweit berücksichtigt werden, als sich der Unterschiedsbetrag um den Betrag vermindert, für den bereits auf Grund der Mehrarbeit Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet werden. Dies gilt selbst dann, wenn sich durch das Arbeitsentgelt auf Grund der Mehrarbeit kein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mehr ergibt.

Entsprechendes gilt für den Teil des Aufstockungsbetrags der unter Berücksichtigung des während der Altersteilzeitarbeit bezogenen Nettoarbeitsentgelts 100% des maßgeblichen Arbeitslohns übersteigt (vgl. Ziffer 3.1.2).

Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Mehrarbeitsvergütung	100 DM
 Mindestunterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI (90% von 6 000 DM = 5 400 DM ./. 3 000 DM ./. 100 DM)	 2 300 DM

3.1.3.3 Sachbezug / ZVK-Umlage

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

Für die Berechnung des Unterschiedsbetrags für die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sind diese Entgeltbestandteile sowohl bei der Ermittlung des bisherigen Arbeitsentgelts als auch bei der Ermittlung des Altersteilzeitarbeitsentgelts erhöhend zu berücksichtigen.

Beispiel (Sachbezug)

<u>Bisherige Arbeitszeit:</u>	Arbeitsentgelt	6 000 DM
	Firmen-Pkw (1% Steuer / Beitrag)	<u>500 DM</u>
		6 500 DM
 <u>Altersteilzeitarbeit:</u>	Arbeitsentgelt	3 000 DM
	Firmen-Pkw (1% Steuer / Beitrag)	<u>500 DM</u>
		3 500 DM
 <u>Mindestunterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI:</u>	90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts	5 850 DM
	Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	<u>- 3 500 DM</u>
		2 350 DM

Sobald der Sachbezug entfällt (z.B. während der Freistellungsphase in einem Blockmodell), ist der maßgebende Wert sowohl bei dem bisherigen Arbeitsentgelt als auch beim Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit nicht mehr zu berücksichtigen. Im o.a. Beispiel würde der Unterschiedsbetrag dann 2 400 DM (90 v.H. von 6 000 DM = 5 400 DM ./ 3 000 DM) betragen.

Beispiel (ZVK-Umlage)

Ermittlung des bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt 6 000,00 DM

Umlage (6,45 v.H. von 6 000,00 DM) 387,00 DM

Pauschalsteuerpflichtig 175,00 DM

Hinzurechnungsbetrag
(175,00 DM : 6,45 X 100 = 2 713,18 DM
X 2,5% ./ 26,00 DM Freibetrag) 41,83 DM

SV-pflichtige Umlage
(387,00 DM ./ 175,00 DM) 212,00 DM
6 253,83 DM

Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Altersteilzeitarbeit

Zusatzversorgungspflichtiges Arbeitsentgelt 3 000,00 DM

Umlage (6,45 v.H. von 3 000,00 DM) 193,50 DM

Pauschalsteuerpflichtig 175,00 DM

Hinzurechnungsbetrag
(175,00 DM : 6,45 X 100 = 2 713,18 DM
X 2,5% ./ 26,00 DM Freibetrag) 41,83 DM

SV-pflichtige Umlage
(193,50 DM ./ 175,00 DM) 18,50 DM
3 060,33 DM

Ermittlung des Unterschiedsbetrages

Bisheriges Arbeitsentgelt 6 253,83 DM

90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts 5 628,45 DM

Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit
einschließlich Hinzurechnungsbetrag
und SV-pflichtige Umlage - 3 060,33 DM
2 568,12 DM

3.1.3.4 Entgeltumwandlung

Künftige Entgeltansprüche können in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung). Während die für eine Entgeltumwandlung in eine Direktzusage/Unterstützungskassenversorgung verwendeten Entgeltbestandteile kein Arbeitsentgelt sind, gilt dies für Beiträge zu einer Direktversicherung bzw. Zuwendungen an eine Pensionskasse nur, soweit sie nach § 40b EStG pauschal versteuert und zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 ArEV).

Bei einer Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Direktzusage bzw. Unterstützungskassenversorgung vermindert sich somit auch in einer Altersteilzeitarbeit das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Für eine Ermittlung des Unterschiedsbetrags für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ist ausschließlich von den verminderten Arbeitsentgelten auszugehen (vgl. Beispiel).

Beiträge zu einer Direktversicherung, die aus einer anteiligen Sonderzuwendung finanziert werden, vermindern insoweit die Höhe der Sonderzuwendung. Diese verminderte Sonderzuwendung wird für die Ermittlung des Unterschiedsbetrages für die gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt berücksichtigt (vgl. Ziffer 3.2). Sofern die gesamte Sonderzuwendung für die Direktversicherung verbraucht wird, fällt insoweit kein Unterschiedsbetrag für Rentenversicherungsbeiträge aus der Sonderzuwendung an.

Beispiel (West)		
Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM	
Entgeltbestandteil für Direktzusage	300 DM	
SV-Brutto nach Entgeltumwandlung	5 700 DM	
90 v.H. des SV-Brutto nach Entgeltumwandlung		5 130 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM	
Entgeltbestandteil für Direktzusage	300 DM	
SV-Brutto nach Entgeltumwandlung		<u>2 700 DM</u>
Unterschiedsbetrag		2 430 DM

3.2 Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG zu berücksichtigen (vgl. Ziffer 3.1.2).

Ein Unterschiedsbetrag kommt nach § 163 Abs. 5 Satz 2 SGB VI für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt in Betracht, wenn die Sonderzuwendung während der Altersteilzeitarbeit in reduziertem Umfang gezahlt wird. Ein während der Altersteilzeitarbeit einmalig gezahltes Arbeitsentgelt ist auch dann in vollem Umfang für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags einzubeziehen, wenn es zum Teil noch aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis resultiert.

Beispiel	
Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6 000 DM
Bisherige Sonderzahlung	6 000 DM
Altersteilzeitarbeit ab	01.07.2001
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3 000 DM
Teilzeit-Sonderzahlung im Dezember 2001 (berechnet aus 6 Monaten bisheriges Arbeitsentgelt und 6 Monate Teilzeitarbeitsentgelt)	4 500 DM

Für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist eine gesonderte anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze zu bilden und diese mit 90 v.H. anzusetzen. Hieraus folgt, dass für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag sowohl für das laufende als auch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur in Betracht kommt, soweit das bis zum Vormonat verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht. Wird dieser Betrag bereits ausgeschöpft, fällt weder für das laufende noch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ein Unterschiedsbetrag an. Die vom Arbeitgeber während eines Krankengeld- bzw. Krankentagegeldbezugs getragenen Rentenversicherungsbeiträge aus dem Unterschiedsbetrag (vgl. Ziffer 3.4) wirken sich auf die Ermittlung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze nicht aus. Durch diese Zahlungen ist für die Zeit des Krankengeldbezugs kein die Versicherungspflicht begründendes Beschäftigungsverhältnis mit laufendem Arbeitsentgelt bei dem selben Arbeitgeber (§ 23a Abs. 3 Satz 2 letzter Teil SGB IV) entstanden.

1. Beispiel (West)	
Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6000 DM
Bisheriges Weihnachtsgeld	6000 DM
Altersteilzeitarbeit ab	1.1.2001
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3000 DM
Teilzeit-Weihnachtsgeld im November 2001	3000 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./ Teilzeitarbeitsentgelt)	2400 DM

Zeile	Beschreibung des Rechenwegs	Berechnung	Arbeitsentgelt
1	Berechnung der anteiligen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (90 % der Jahres-BBG/RV : 12 x Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung)	90 % von 104400 DM : 12 x 11	86130 DM
2	Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt x Monate + <u>Unterschiedsbetrag x Monate</u> = verbeitragtes Arbeitsentgelt insgesamt	3000 DM x 10 = 30000 DM 2400 DM x 10 = <u>24000 DM</u> 54000 DM	
3	tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt + <u>Teilzeit-Sonderzuwendung</u> = tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt	3000 DM <u>3000 DM</u> 6000 DM	
4	verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung + Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung (Summe aus Zeile 2 und Zeile 3)	54000 DM + 6000 DM = 60000 DM	60000 DM
5	Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag (Differenz Zeile 1 ./ Zeile 4)		26130 DM

Die Differenz (Zeile 5) bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 26130 DM. Mithin kann im Monat November 2001 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge sowohl für das laufende Arbeitsentgelt als auch für das Weihnachtsgeld ein Unterschiedsbetrag von jeweils 2400 DM angesetzt werden.

Sofern die Altersteilzeitarbeit erst im Laufe eines Kalenderjahres begonnen hat, ist die vorstehend dargestellte Vergleichsberechnung für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags nur für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (Vergleichszeitraum) durchzuführen. Dies wiederum bedeutet, dass für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag nur anzusetzen ist, wenn das im Vergleichszeitraum bis zum Vormonat verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze des Vergleichszeitraums noch nicht erreicht.

2. Beispiel (West)	
Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	7400 DM
Bisheriges Weihnachtsgeld	7400 DM
Altersteilzeitarbeit ab	1.7.2001
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3700 DM
Teilzeit-Weihnachtsgeld im November 2001	3700 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./ Teilzeitarbeitsentgelt)	2960 DM

Zeile	Beschreibung des Rechenwegs	Berechnung	Arbeitsentgelt
1	Berechnung der anteiligen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (90 % der Jahres-BBG/RV : 12 x Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung)	90 % von 104400 DM : 12 x 5	39150 DM
2	Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt x Monate + <u>Unterschiedsbetrag x Monate</u> = verbeitragtes Arbeitsentgelt insgesamt	3700 DM x 4 = 14800 DM 2960 DM x 4 = <u>11840 DM</u> 26640 DM	
3	tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt + <u>Teilzeit-Sonderzuwendung</u> = tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt	3700 DM <u>3700 DM</u> 7400 DM	
4	verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung + Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung (Summe aus Zeile 2 und Zeile 3)	26640 DM + 7400 DM = 34040 DM	34040 DM
5	Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag (Differenz Zeile 1 ./ Zeile 4)		5110 DM

Die Differenz (Zeile 5) bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 5110 DM. Mithin kann im Monat November 2001 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge für das laufende Arbeitsentgelt der volle Unterschiedsbetrag von 2960 DM und für das Weihnachtsgeld noch ein Unterschiedsbetrag von (5110 DM ./ 2960 DM =) 2150 DM angesetzt werden.

Die Zugrundelegung der auf 90 v.H. reduzierten anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit gilt nur in Bezug auf den Unterschiedsbetrag. Der tatsächlich gezahlte Betrag einer Sonderzuwendung ist in jedem Falle unter Berücksichtigung von 100 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Beitragspflicht zu unterwerfen, wobei die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze auch dann vom 1. Januar des Kalenderjahres an zu bilden ist, wenn die Altersteilzeitarbeit erst im Laufe des Kalenderjahres begonnen hat.

3. Beispiel (West):	
Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	11800 DM
Bisheriges Weihnachtsgeld	11800 DM
Altersteilzeitarbeit ab	1.7.2001
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	5900 DM
Teilzeit-Weihnachtsgeld im November 2001	5900 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./.. Teilzeitarbeitsentgelt)	1930 DM

Zeile	Beschreibung des Rechenwegs	Berechnung	Arbeitsentgelt
1	Berechnung der anteiligen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (90 % der Jahres-BBG/RV : 12 x Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung)	90 % von 104400 DM : 12 x 5	39150 DM
2	Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt x Monate + <u>Unterschiedsbetrag x Monate</u> = verbeitragtes Arbeitsentgelt insgesamt	5900 DM x 4 = 23600 DM 1930 DM x 4 = <u>7720 DM</u> 31320 DM	
3	tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt + <u>Teilzeit-Sonderzuwendung</u> = tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt	5900 DM <u>5900 DM</u> 11800 DM	
4	verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung + Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung (Summe aus Zeile 2 und Zeile 3)	31320 DM + 11800 DM = 43120 DM	43120 DM
5	Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag (Differenz Zeile 1 ./.. Zeile 4)		0 DM

Die Differenz (Zeile 5) bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 0 DM, sodass im Monat November 2001 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge weder für das laufende Arbeitsentgelt noch für das Weihnachtsgeld ein Unterschiedsbetrag angesetzt werden kann. Das tatsächlich gezahlte Weihnachtsgeld von 5900 DM unterliegt jedoch - ebenso wie das laufende Arbeitsentgelt für den Monat November 2001 - in voller Höhe der Beitragspflicht zur Rentenversicherung, denn die Differenz zur (100%igen) anteiligen Jahres-BBG/RV beträgt 6280 DM:

anteilige Jahres-BBG/RV bis November 2001		95700 DM
./. verbeitragtes Arbeitsentgelt		
bis Juni 2001	(6 x 8700 DM =)	52200 DM
von Juli 2001 bis Oktober 2001	(4 x 7830 DM =)	31320 DM
laufendes Arbeitsentgelt für November 2001		<u>5900 DM</u>
		<u>89420 DM</u>
		6280 DM

Ein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge fällt für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nicht an, wenn die Sonderzuwendung während der Altersteilzeitarbeit in vollem Umfang gezahlt wird. Die vorstehenden Berechnungen für die Ermittlung der für den Unterschiedsbetrag aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gesondert zu bildenden anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze entfallen dann. Das hat zur Folge, dass für den Monat der Zahlung der Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag nur für das laufende Arbeitsentgelt zu ermitteln und die Sonderzuwendung im Anschluss hieran nach § 23a SGB IV zu verbeitragen ist.

Werden in einem Kalenderjahr mehrere Sonderzuwendungen sowohl in 100%iger als auch in anteiliger Höhe geleistet, sind bei der Berechnung des Unterschiedsbetrages für die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus der anteilig gezahlten Sonderzuwendung als bisher bereits verbeitragtes Arbeitsentgelt die in 100%iger Höhe gezahlten Sonderzuwendungen in voller Höhe zu berücksichtigen, soweit hiervon tatsächlich Rentenversicherungsbeiträge berechnet worden sind.

4. Beispiel (West)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6000 DM
Bisheriges Urlaubsgeld	6000 DM
Bisheriges Weihnachtsgeld	6000 DM
Altersteilzeitarbeit ab	1.1.2001
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3000 DM
Urlaubsgeld im Juli 2001 (100%)	6000 DM
Teilzeit-Weihnachtsgeld im November 2001	3000 DM
Unterschiedsbetrag (90% des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./. Teilzeitarbeitsentgelt)	2400 DM

Zeile	Beschreibung des Rechenwegs	Berechnung	Arbeitsentgelt
1	Berechnung der anteiligen 100%igen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung des Urlaubsgeldes	104400 DM : 12 x 7	60900 DM
2	Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts bis zum Monat der Zuordnung des Urlaubsgeldes	3000 DM x 7 = 21000 DM 2400 DM x 7 = <u>16800 DM</u> 37800 DM	37800 DM
3	Beitragspflichtiger Rahmen für das Urlaubsgeld		23100 DM
Das Urlaubsgeld ist in vollem Umfang (6000 DM) beitragspflichtig. Da das Urlaubsgeld während der Altersteilzeitarbeit in 100%iger Höhe gezahlt wird, fällt hierfür kein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge an.			
4	Berechnung der anteiligen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (90 % der Jahres-BBG/RV : 12 x Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung)	90 % von 104400 DM : 12 x 11	86130 DM
5	Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt x Monate + Unterschiedsbetrag x Monate + <u>Urlaubsgeld</u> = verbeitragtes Arbeitsentgelt insgesamt	3000 DM x 10 = 30000 DM 2400 DM x 10 = 24000 DM <u>6000 DM</u> 60000 DM	
6	tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt + <u>Teilzeit-Sonderzuwendung</u> = tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt	3000 DM <u>3000 DM</u> 6000 DM	
7	verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung + Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung (Summe aus Zeile 5 und Zeile 6)	60000 DM + 6000 DM = 66000 DM	66000 DM
8	Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag (Differenz Zeile 4 ./ Zeile 7)		20130 DM
Die Differenz (Zeile 8) bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 20130 DM. Mithin kann im Monat November 2001 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge sowohl für das laufende Arbeitsentgelt als auch für das Weihnachtsgeld ein Unterschiedsbetrag von jeweils 2400 DM angesetzt werden.			

Werden in ein und demselben Entgeltabrechnungszeitraum sowohl eine anteilige als auch eine 100%ige Sonderzuwendung gezahlt, ist zunächst der Unterschiedsbetrag für das laufende Teilzeitarbeitsentgelt und die anteilige Teilzeit-Sonderzuwendung zu ermitteln; die 100%ige Sonderzuwendung bleibt hierbei außer Betracht. Nach der Feststellung des beitragspflichtigen Rahmens für den Unterschiedsbetrag erfolgt mit den festgestellten Werten sodann die Beitragsberechnung nach § 23a SGB IV sowohl für die anteilige als auch für die 100%ige Sonderzuwendung.

5. Beispiel (West):	
Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6000 DM
Bisheriges Weihnachtsgeld	6000 DM
Altersteilzeitarbeit ab	1.7.2001
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3000 DM
Teilzeit-Weihnachtsgeld im November 2001	3000 DM
Steuerpflichtiger Teil einer Jubiläumszuwendung (100%-Sonderbezug) im November 2001	12000 DM
Unterschiedsbetrag (90% des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./. Teilzeitarbeitsentgelt)	2400 DM

Zeile	Beschreibung des Rechenwegs	Berechnung	Arbeitsentgelt
1	Berechnung der anteiligen Jahres-BBG/RV für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit (90% der Jahres-BBG/RV : 12 x Monate der Altersteilzeitarbeit bis zum Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung)	90% von 104400 DM : 12 x 5	39150 DM
2	Ermittlung des verbeitragten Arbeitsentgelts für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung: Teilzeitarbeitsentgelt x Monate + <u>Unterschiedsbetrag x Monate</u> = verbeitragtes Arbeitsentgelt insgesamt	3000 DM x 4 = 12000 DM 2400 DM x 4 = <u>9600 DM</u> 21600 DM	
3	tatsächliches Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung (ohne die 100%ige Sonderzuwendung) Teilzeitarbeitsentgelt + <u>Teilzeit-Sonderzuwendung</u> = tatsächliches Arbeitsentgelt insgesamt	3000 DM <u>3000 DM</u> 6000 DM	
4	verbeitragtes Arbeitsentgelt bis zum Vormonat der Zuordnung der Sonderzuwendung + Arbeitsentgelt für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung (Summe aus Zeile 2 und Zeile 3)	21600 DM + 6000 DM = 27600 DM	27600 DM
5	Beitragspflichtiger Rahmen für einen Unterschiedsbetrag (Differenz Zeile 1 ./. Zeile 4)		11550 DM

Die Differenz (Zeile 5) bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 11550 DM. Mithin kann im Monat November 2001 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge sowohl für das laufende Arbeitsentgelt als auch für das anteilige Weihnachtsgeld ein Unterschiedsbetrag von jeweils 2400 DM angesetzt werden.

Ein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge fällt im Rahmen eines Blockmodells dann nicht an, wenn die Einmalzahlung während der Arbeitsphase in vollem Umfang und während der Freistellungsphase überhaupt nicht gezahlt wird. Während in der Arbeitsphase auf Grund der Zahlung und der damit beitragsrechtlichen Erfassung in vollem Umfang kein Grund für die zusätzliche Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen besteht, liegt in der Freistellungsphase ein neues Arbeitsentgelt (ohne Einmalzahlung) vor, sodass

sich insoweit kein Unterschiedsbetrag für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge berechnen lässt.

Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das laufende Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie das bisherige Arbeitsentgelt.

3.3 März-Klausel

Sofern bei krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern eine im ersten Quartal eines Kalenderjahres gezahlte Sonderzuwendung die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung überschreitet, ist die Sonderzuwendung - auch in Bezug auf die Rentenversicherung - nach § 23a Abs. 4 Satz 1 SGB IV dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen. Bei krankenversicherungsfreien Arbeitnehmern ist auf die anteilige Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung abzustellen.

Ist eine Zuordnung der Sonderzuwendung zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres vorzunehmen, gelten die unter Ziffer 3.2 getroffenen Aussagen zur Ermittlung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für den Unterschiedsbetrag entsprechend, d. h., dass für das laufende bzw. für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ein Unterschiedsbetrag nur noch insoweit angesetzt werden kann, als für den Zeitraum der Altersteilzeitarbeit die auf 90 v.H. reduzierte anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze noch nicht erreicht ist. Ist dieser Betrag bereits ausgeschöpft, unterliegt nur der tatsächlich ausgezahlte Betrag der Sonderzuwendung - unter Berücksichtigung von 100 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze des Vorjahres - der Beitragspflicht. Die Sonderzuwendung ist so zu verrechnen, als wäre sie im letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres, dem sie zuzuordnen ist, gezahlt worden. Ein für den Unterschiedsbetrag für das laufende Arbeitsentgelt allein vom Arbeitgeber getragener Rentenversicherungsbeitrag ist gegebenenfalls zu verrechnen.

1. Beispiel (West)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	6 000 DM
Bisherige Sonderzuwendung	6 000 DM
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3 000 DM
Teilzeit-Sonderzuwendung im März 2001	3 000 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./ Teilzeitarbeitsentgelt)	2 400 DM

Der Arbeitnehmer erhält im Monat März 2001 ein tatsächliches Arbeitsentgelt von 6 000 DM; dieser Betrag überschreitet die monatliche BBG/KV (6 525 DM) nicht, sodass die Sonderzuwendung dem Monat März 2001 zuzuordnen ist.

2. Beispiel (West)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	7 000 DM
Bisherige Sonderzuwendung	7 000 DM
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	3 500 DM
Teilzeit-Sonderzuwendung im März 2001	3 500 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./.. Teilzeitarbeitsentgelt)	2 800 DM

Der Arbeitnehmer erhält im Monat März 2001 ein tatsächliches Arbeitsentgelt von 7 000 DM; dieser Betrag überschreitet die monatliche BBG/KV (6525 DM). Das tatsächliche Arbeitsentgelt bis zum Monat März 2001 beträgt ($4 \times 3\,500 \text{ DM} =$) 14 000 DM und überschreitet die anteilige BBG/KV bis März 2001 ($3 \times 6\,525 \text{ DM} = 19\,575 \text{ DM}$) nicht, so dass die Sonderzuwendung dem Monat März 2001 zuzuordnen ist. Unter Berücksichtigung des unter Ziffer 3.2 beschriebenen Rechenwegs ergibt sich für den Monat März 2001 für die Rentenversicherung folgende Beitragsberechnung:

90 % der anteiligen Jahres-BBG/RV bis März 2001	23 490 DM
./.. verbeitragtes Arbeitsentgelt bis Februar 2001	
Teilzeitarbeitsentgelt ($3\,500 \text{ DM} \times 2 =$) 7 000 DM	
Unterschiedsbetrag ($2\,800 \text{ DM} \times 2 =$) <u>5 600 DM</u>	
	12 600 DM
./.. tatsächliches Arbeitsentgelt für März 2001	
Teilzeitarbeitsentgelt	3 500 DM
Teilzeit-Sonderzuwendung	<u>3 500 DM</u>
	<u>7 000 DM</u>
Differenz	3 890 DM

Die Differenz bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 3 890 DM. Mithin kann im Monat März 2001 für die Berechnung der Rentenversicherungsbeiträge für das laufende Arbeitsentgelt der volle Unterschiedsbetrag von 2 800 DM und für die Sonderzuwendung noch ein Unterschiedsbetrag von ($3\,890 \text{ DM} - 2\,800 \text{ DM} =$) 1 090 DM angesetzt werden.

3. Beispiel (West)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	10 000 DM
Bisherige Sonderzuwendung	10 000 DM
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich	5 000 DM
Teilzeit-Sonderzuwendung im März 2001	5 000 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./.. Teilzeitarbeitsentgelt)	2 830 DM

Der Arbeitnehmer erhält im Monat März 2001 ein tatsächliches Arbeitsentgelt von 10 000 DM; dieser Betrag überschreitet die monatliche BBG/KV (6 525 DM). Das tatsächliche Arbeitsentgelt bis zum Monat März 2001 beträgt (4 x 5 000 DM =) 20 000 DM und überschreitet die anteilige BBG/KV bis März 2001 (3 x 6 525 DM = 19 575 DM), sodass die Sonderzuwendung dem Monat Dezember 2000 zuzuordnen ist. Für den Monat März ist für die Ermittlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ausschließlich das laufende Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit zu Grunde zu legen. Unter Berücksichtigung des unter Ziffer 3.2 beschriebenen Rechenwegs ergibt sich für den Monat Dezember 2000 für die Rentenversicherung folgende Beitragsberechnung:

90 % der (anteiligen) Jahres-BBG/RV		92 880 DM
./.. verbeitragtes Arbeitsentgelt bis November 2000		
Teilzeitarbeitsentgelt (5 000 DM x 11 =)	55 000 DM	
Unterschiedsbetrag (2 740 DM x 11 =)	<u>30 140 DM</u>	
		85 140 DM
./.. tatsächliches Arbeitsentgelt für Dezember 2000		
Teilzeitarbeitsentgelt	5 000 DM	
Teilzeit-Sonderzuwendung	<u>5 000 DM</u>	
		<u>10 000 DM</u>
Differenz		0 DM

Die Differenz bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 0 DM, sodass weder für das laufende Arbeitsentgelt (für den Monat Dezember 2000) noch für die Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag angesetzt werden kann. Die Sonderzuwendung von 5 000 DM unterliegt jedoch in voller Höhe der Beitragspflicht zur Rentenversicherung, denn die Differenz zur (100%igen) Jahres-BBG/RV beträgt 13 060 DM:

(anteilige) Jahres-BBG/RV bis Dezember 2000		103 200 DM
./.. verbeitragtes Arbeitsentgelt		
bis November 2000 (11 x 7 740 DM =)	85 140 DM	
laufendes Arbeitsentgelt für Dezember 2000	<u>5 000 DM</u>	
		<u>90 140 DM</u>
Differenz		13 060 DM

Die für den Unterschiedsbetrag für das laufende Arbeitsentgelt im Dezember 2000 allein vom Arbeitgeber getragenen Rentenversicherungsbeiträge (19,3% von [7.740 DM ./. 5.000 DM =] 2.740 DM = 528,82 DM) sind mit den Arbeitgeberbeitragsanteilen für das tatsächliche Arbeitsentgelt zu verrechnen.

Die Regelung des § 23a Abs. 4 SGB IV findet auch Anwendung, wenn im Vorjahr bei demselben Arbeitgeber noch keine Altersteilzeitarbeit bestanden hat. Dies hat dann zur Folge, dass für die Sonderzuwendung kein Unterschiedsbetrag zu berücksichtigen ist.

Eine Zuordnung zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres ist auch dann vorzunehmen, wenn im ersten Quartal eines Kalenderjahres in einem Entgeltabrechnungszeitraum sowohl eine anteilige als auch eine in vollem Umfang gezahlte Sonderzuwendung anfallen, und ggf. erst bei der Beitragsberechnung nach § 23a SGB IV für die anteilige und die 100%ige Sonderzuwendung wegen der Berücksichtigung des Unterschiedsbetrags für das laufende Arbeitsentgelt und die anteilige Einmalzahlung die anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze überschritten wird. In diesem Fall sind alle Sonderzuwendungen dieses Entgeltabrechnungszeitraums dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen. Im laufenden Monat ergibt sich ein Unterschiedsbetrag für den zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrag nur für das laufende Arbeitsentgelt.

In den Fällen, in denen in mehreren Entgeltabrechnungszeiträumen des ersten Quartals Sonderzuwendungen anfallen und die erste Sonderzuwendung im laufenden Kalenderjahr beitragsmäßig noch in voller Höhe erfasst werden kann, die zweite Sonderzuwendung dagegen nicht mehr, ist die erste Sonderzuwendung nicht nachträglich dem Vorjahr zuzurechnen. Die für einen Entgeltabrechnungszeitraum getroffene Entscheidung über die beitragsrechtliche Zuordnung einer Sonderzuwendung zum laufenden Kalenderjahr soll nicht nachträglich verändert werden.

4. Beispiel (West)

Bisheriges Arbeitsentgelt monatlich		10 000 DM
Bisherige Sonderzuwendungen	1.	2 000 DM
	2.	10 000 DM
Teilzeitarbeitsentgelt monatlich		5 000 DM
1. Teilzeit-Sonderzuwendung im Januar 2001		1 000 DM
2. Teilzeit-Sonderzuwendung im März 2001		5 000 DM
Unterschiedsbetrag (90 % des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der monatlichen BBG/RV ./ Teilzeitarbeitsentgelt)		2 830 DM

Der Arbeitnehmer erhält im Monat Januar 2001 ein tatsächliches Arbeitsentgelt von 6 000 DM; dieser Betrag überschreitet die monatliche BBG/KV (6 525 DM) nicht. Im Monat März 2001 erhält der Arbeitnehmer ein tatsächliches Arbeitsentgelt von 10 000 DM; dieser Betrag überschreitet die monatliche BBG/KV (6 525 DM). Das tatsächliche Arbeitsentgelt bis zum Monat März 2001 beträgt (4 x 5 000 DM + 1 000 DM =) 21 000 DM und überschreitet die anteilige BBG/KV bis März 2001 (3 x 6 525 DM = 19 575 DM), sodass die Sonderzuwendung im Monat März 2001 dem Monat Dezember 2000 zuzuordnen ist. Für den Monat März ist für die Ermittlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ausschließlich das laufende Arbeitsentgelt aus der Altersteilzeitarbeit zu Grunde zu legen; die Sonderzuwendung im Monat Januar 2001 wird nicht dem Monat Dezember 2000 zugeordnet. Unter Berücksichtigung des unter Ziffer 3.2 beschriebenen Rechenwegs ergibt sich für den Monat Dezember 2000 für die Rentenversicherung folgende Beitragsberechnung:

90 % der (anteiligen) Jahres-BBG/RV		92 880 DM
./ verbeitragtes Arbeitsentgelt bis November 2000		
Teilzeitarbeitsentgelt (5 000 DM x 11 =)		55 000 DM
Unterschiedsbetrag (2 740 DM x 11 =)		<u>30 140 DM</u>
		85 140 DM
./ tatsächliches Arbeitsentgelt für Dezember 2000		
Teilzeitarbeitsentgelt	5 000 DM	
Teilzeit-Sonderzuwendung	<u>5 000 DM</u>	
		<u>10 000 DM</u>
Differenz		0 DM

Die Differenz bis zur anteiligen Jahres-BBG/RV für die Altersteilzeitarbeit beträgt 0 DM, sodass weder für das laufende Arbeitsentgelt (für den Monat Dezember 2000) noch für die Sonderzuwendung ein Unterschiedsbetrag angesetzt werden kann. Die Sonderzuwendung von 5 000 DM unterliegt jedoch in voller Höhe der Beitragspflicht zur Rentenversicherung, denn die Differenz zur (100%igen) Jahres-BBG/RV beträgt 13 060 DM:

(anteilige) Jahres-BBG/RV bis Dezember 2000		103 200 DM
./ verbeitragtes Arbeitsentgelt		
bis November 2000 (11 x 7 740 DM =)		85 140 DM
laufendes Arbeitsentgelt für Dezember 2000		<u>5 000 DM</u>
		<u>90 140 DM</u>
Differenz		13 060 DM

Die für den Unterschiedsbetrag für das laufende Arbeitsentgelt im Dezember 2000 allein vom Arbeitgeber getragenen Rentenversicherungsbeiträge (19,3% von [7.740 DM ./. 5.000 DM =] 2.740 DM = 528,82 DM) sind mit den Arbeitgeberbeitragsanteilen für das tatsächliche Arbeitsentgelt zu verrechnen.

3.4 Bezug von Entgeltersatzleistungen

Solange für einen Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit oder Leistungen zur medizinischen Rehabilitation Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht und demzufolge ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV vorliegt, hat der Arbeitgeber neben dem nach § 3 EFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelt den Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG sowie Rentenversicherungsbeiträge für den Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 SGB VI (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.1.3) zu zahlen. Nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung erhält der Arbeitnehmer die entsprechende Entgeltersatzleistung (Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld) oder ein Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen. Berechnungsbasis für die Entgeltersatzleistung ist das Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit bzw. vor Beginn der medizinischen Rehabilitation erzielt hat. Die bis zum Ablauf der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erbrachten Leistungen (Aufstockungsbetrag, Rentenversicherungsbeiträge für den Unterschiedsbetrag) werden nach § 10 Abs. 2 AtG für die Dauer des Bezugs der Entgeltersatzleistung, der ausschließlich die Altersteilzeitarbeit zu Grunde liegt, oder des Krankentagegeldes von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen von der Bundesanstalt für Arbeit erbracht, wenn die Bundesanstalt für Arbeit dem Arbeitgeber diese Leistungen nach § 4 AtG erstattet. Im Übrigen (z.B. bei fehlender Wiederbesetzung) kann der Arbeitgeber - ohne hierzu verpflichtet zu sein - diese Leistungen weiterhin erbringen, damit auch in diesen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung Altersteilzeitarbeit im Sinne des Sozialversicherungsrechts vorliegt.

Altersteilzeitarbeit kann nicht beginnen, wenn zu Beginn der vereinbarten Altersteilzeitarbeit eine Entgeltersatzleistung bezogen wird, die noch aus dem bisherigen (vollen) Arbeitsentgelt berechnet ist.

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

Die Antragspflichtversicherung beginnt mit Beginn der Arbeitsunfähigkeit/Rehabilitation, wenn der Antrag vom Versicherten innerhalb von drei Monaten danach beim Rentenversicherungsträger gestellt wird, andernfalls mit dem Tag, der dem Eingang des Antrags folgt, frühestens mit Ende der Versicherungspflicht auf Grund der vorherigen Beschäftigung (§ 4 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VI).

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

Besteht in der Freistellungsphase einer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell Arbeitsunfähigkeit, ruht der Anspruch auf Krankengeld, soweit und solange für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung eine Arbeitsleistung nicht geschuldet wird (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Versicherungspflicht besteht somit auf Grund einer Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nach § 7 Abs. 1a SGB IV auch während dieser Zeit. Reicht das Wertguthaben zur Finanzierung der gesamten Freistellungsphase nicht aus, wird von den Krankenkassen zunächst für die weitere Dauer der Arbeitsunfähigkeit Krankengeld gezahlt. Das Ruhen des Krankengeldanspruchs beginnt erst mit dem Zeitpunkt, von dem an das Wertguthaben ausreichend hoch ist, das vereinbarte Arbeitsentgelt bis zum vereinbarungsgemäßen Ende der Freistellungsphase zahlen zu können.

3.5 Kurzarbeitergeld/Winteraushallgeld

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

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

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer in den alten Bundesländern mit einem bisherigen Arbeitsentgelt von monatlich 5 600 DM leistet Altersteilzeitarbeit und erhält hierfür ein Arbeitsentgelt von monatlich 2 800 DM. Infolge Kurzarbeit fällt die Hälfte der Altersteilzeitarbeit aus, sodass sich sein Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit auf 1 400 DM reduziert. Der Unterschiedsbetrag zwischen Sollentgelt und Istentgelt beträgt ebenfalls 1 400 DM.

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

	KV/PV	RV	ArbIV
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	1 400 DM	1 400 DM	1 400 DM
fiktives Arbeitsentgelt nach § 232a Abs. 2 SGB V und § 163 Abs. 6 SGB VI (80 % von 1 400 DM =)	1 120 DM	1 120 DM	-
Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI (90 % von 5 600 DM = 5 040 DM - 2 800 DM =)	-	2 240 DM	-
	<u>2 520 DM</u>	<u>4 760 DM</u>	<u>1 400 DM</u>

Da § 10 Abs. 4 AtG nicht zwischen konjunktureller oder struktureller Kurzarbeit unterscheidet, können Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit auch von struktureller Kurzarbeit (§ 175 Abs. 1 SGB III) betroffen sein. Voraussetzung für das Vorliegen von Altersteilzeitarbeit ist, dass der Altersteilzeitarbeitsvertrag noch mit dem bisherigen Arbeitgeber abgeschlossen wurde und der strukturelle Arbeitsausfall im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses nicht vorhersehbar war. Außerdem muss die zulässige Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen eines über drei Jahre andauernden Blockmodells (§ 2 Abs. 2 Satz 1 in Verb. mit Abs. 1 Nr. 2 AtG) nicht nur bei Vertragsabschluss, sondern für die Gesamtdauer der Altersteilzeitarbeit vorliegen.

3.6 Abfindungen

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

3.7 Fälligkeit der Beiträge

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

Zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, die der Arbeitgeber an Stelle der Bundesanstalt für Arbeit zahlt (vgl. Ausführungen zu Ziffer 3.4), werden

grundsätzlich ebenfalls in Anwendung des § 23 Abs. 1 Satz 2 und 3 SGB IV fällig. Sie sind in den Beitragsnachweis des Monats aufzunehmen, für den sie gezahlt werden.

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

3.8 Beitragsverfahren für Störfälle

3.8.1 Gesetzliche Grundlage

Für den Fall, dass es bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell zu einer vorzeitigen Beendigung der Altersteilzeitvereinbarung (sog. Störfall wie z. B. Tod, Auflösung des Arbeitsverhältnisses o. ä.) kommt, sieht § 10 Abs. 5 AtG für den Bereich der Rentenversicherung einerseits sowie für die Bereiche der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung andererseits eine unterschiedliche beitragsrechtliche Behandlung des Wertguthabens vor. Da in der Phase der Arbeitsleistung bereits Rentenversicherungsbeiträge von mindestens 90 v.H. (auf Grund vertraglicher Vereinbarung eventuell auch höher) des bisherigen Arbeitsentgelts bzw. der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gezahlt worden sind, gilt nach § 10 Abs. 5 Satz 1 erster Halbsatz AtG im Störfall nur noch die Differenz bis zu 100 v.H. des bis zum Störfall erarbeiteten bisherigen Arbeitsentgelts bzw. bis zur Beitragsbemessungsgrenze als beitragspflichtige Einnahme aus dem Wertguthaben. Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung gilt hingegen nach § 10 Abs. 5 Satz 1 zweiter Halbsatz AtG § 23b Abs. 2 und 3 SGB IV.

3.8.2 Beitragsverfahren

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

Eine Rückrechnung ist nicht zulässig. Das Wertguthaben ist grundsätzlich auch nicht als Einmalzahlung (§ 23a SGB IV) zu behandeln. Eine Besonderheit kann nach § 23b Abs. 3 SGB IV nur für Wertguthaben gelten, die vor dem 1. Januar 2001 erzielt wurden. Können für diese Wertguthaben nachträglich keine besonderen Bewertungen erfolgen, gilt im Störfall das Wertguthaben beitragsrechtlich als Einmalzahlung. Da die für die Beitragsberechnung aus Wertguthaben erforderliche SV-Luft nur im Rahmen der maschinellen Möglichkeiten des Arbeitgebers - also im Rahmen der Rückrechnungstiefe der Entgeltabrechnungssoftware -, mindestens jedoch seit dem 1. Januar 2000 festzustellen ist, gelten nur die Wertguthaben für die nicht im Rahmen der Rückrechnungstiefe erfassten Zeiten vor dem 1. Januar 2000 beitragsrechtlich als Einmalzahlung.

Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine laufende Freistellung von der Arbeit verwendet wird (Störfall), sieht § 23b Abs. 2 SGB IV für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und § 10 Abs. 5 AtG für die Rentenversicherung für Störfälle, die seit dem 1. Januar 2001 eintreten, ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vor.

Für die **Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** gilt in einem Störfall als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Wertguthaben, höchstens jedoch die Differenz zwischen der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze für den jeweiligen Versicherungszweig und dem in dieser Zeit beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (sog. Summenfelder-Modell).

Die sich aus dem Summenfelder-Modell ergebenden Beitragsbemessungsgrundlagen sind bereits während der Arbeitsphase einer diskontinuierlichen Altersteilzeitarbeit (z.B. im Blockmodell) in der Entgeltabrechnung (Entgeltkonto) mindestens kalenderjährlich darzustellen. Dies sind die (Gesamt-) Differenzen zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges (SV-Luft) für die

Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens. Für die Freistellungsphase ist keine weitere SV-Luft zu bilden. Die SV-Luft ist zu reduzieren, soweit sie den Betrag des (Rest-) Wertguthabens nicht unterschreitet (siehe Abschnitt II Ziffer 3.2.1 des Gemeinsamen Rundschreibens vom 7. Februar 2001).

In der **Rentenversicherung** ist für eine im Blockmodell ausgeübte Altersteilzeitarbeit für die Dauer der Altersteilzeitarbeit bis zum Eintritt des Störfalls die Differenz zwischen dem bisherigen laufenden Arbeitsentgelt (§ 6 Abs. 1 AtG) und dem laufenden Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich des Unterschiedsbetrags (dem Arbeitsentgelt, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden) als SV-Luft auszuweisen. Die Feststellung erfolgt - anders als in den übrigen Sozialversicherungszweigen - für die Zeit vom Beginn der Altersteilzeitarbeit bis zum Eintritt des Störfalls und berücksichtigt auch die Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung (vgl. Beispiel 1). Einmalzahlungen mindern, soweit sie zur Beitragsberechnung herangezogen werden, die SV-Luft des Jahres, dem sie beitragsrechtlich zugeordnet werden. Gleiches gilt für die auf Einmalzahlungen entfallenden Unterschiedsbeträge für zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge. (vgl. Beispiel 2). Sollte der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung einschließlich des Unterschiedsbetrags höher sein, als die für dieses Kalenderjahr (ggf. für das Kalenderjahr der Zuordnung der Einmalzahlung) zu bildende SV-Luft, ist die SV-Luft für dieses Kalenderjahr auf 0 zu reduzieren.

Wertguthaben, die auf Grund einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a SGB IV bereits vor der Altersteilzeitarbeit erzielt wurden, können für die Altersteilzeitarbeit zur Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden (vgl. Ziffer 2.1.3). Mit dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit wird die bisher festgestellte SV-Luft in allen Versicherungszweigen übernommen und fortgeführt (vgl. Beispiel 3).

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

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

Beispiel 1

Der Arbeitgeber stellt jährlich die SV-Luft für den einzelnen Versicherungszweig fest. Die Bewertung des Wertguthabens erfolgt anlässlich eines Störfalls am 31.12.2002.

Beginn der Altersteilzeitarbeit (Bildung des Wertguthabens)	01.03.2001
Arbeitsphase	01.03.2001-28.02.2002
Freistellungsphase	01.03.2002-28.02.2003

2001

Bisheriges Arbeitsentgelt	6.000 DM
Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	3.000 DM
Unterschiedsbetrag (Differenz zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit)	2.400 DM
Wertguthaben am 31.12.2001	30.000 DM

Feststellung der SV-Luft

Berechnung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die Zeit vom 01.03.2001 bis 31.12.2001

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	65.250 DM
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2001 bis 12/2001</u>	<u>30.000 DM</u>
SV-Luft	35.250 DM

BBG Arbeitslosenversicherung	87.000 DM
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2001 bis 12/2001</u>	<u>30.000 DM</u>
SV-Luft	57.000 DM

Rentenversicherung Differenz zwischen bisherigem Arbeitsentgelt (= 6.000 DM) und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich des Unterschiedsbetrags (= 5.400 DM) für die Monate 03/2001 bis 12/2001 (600 DM x 10 Monate)	6.000 DM
---	----------

Die Feststellungen für das Jahr 2001 sind wie folgt darzustellen:

Gesamtwertguthaben (in den Lohnunterlagen)	30.000 DM
--	-----------

SV-Luft in der Entgeltabrechnung:	
Krankenversicherung	35.250 DM
Rentenversicherung	6.000 DM
Arbeitslosenversicherung	57.000 DM
Pflegeversicherung	35.250 DM
<u>2002</u>	
Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Unterschiedsbetrag (Differenz zwischen 90 v.H. des bisherigen Arbeitsentgelts und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit)	2 400 DM
Wertguthaben am 31.12.2002 (30 000 DM + 6 000 DM abzgl. 30 000 DM)	6 000 DM
<u>Feststellung der SV-Luft</u>	
Berechnung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung für die Zeit vom 01.01.2002 bis 28.02.2002 (Ende der Arbeitsphase) (Es wird im Jahr 2002 eine Steigerung der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung um mtl. 100 DM * gegenüber 2001 unterstellt)	
BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	13 200 DM
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2002 bis 02/2002</u>	<u>6 000 DM</u>
SV-Luft	7 200 DM
BBG Arbeitslosenversicherung	17 600 DM
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2002 bis 02/2002</u>	<u>6 000 DM</u>
SV-Luft	11 600 DM
Rentenversicherung	
Differenz zwischen bisherigem Arbeitsentgelt (= 6 000 DM) und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschließlich des Unterschiedsbetrages (= 5 400 DM) für die Monate 01/2002 bis 12/2002 (bis Störfall) 600 DM x 12 Monate	7 200 DM
<u>Die Feststellungen für das Jahr 2002 sind wie folgt darzustellen:</u>	
Gesamtwertguthaben (in den Lohnunterlagen) (Übertrag: 01.03.2001 bis 31.12.2001 = 30 000 DM Aufbau: 01.01.2002 bis 28.02.2002 = 6 000 DM Abbau: 01.03.2002 bis 31.12.2002 = 30 000 DM)	6 000 DM
SV-Luft in der Entgeltabrechnung:	
Krankenversicherung (35 250 DM + 7 200 DM abzgl. 30 000 DM)	12 450 DM

* Zur besseren Darstellung werden auch die im Jahr 2002 erzielten Arbeitsentgelte in DM angegeben.
Die Umrechnung der in DM geführten Wertguthaben sowie der jeweiligen SV-Luft in EUR hat mit
Stand 31. Dezember 2001 zum 1. Januar 2002 mit dem Faktor 1,95583 zu erfolgen.

Rentenversicherung (6 000 DM + 7 200 DM)	13 200 DM
Arbeitslosenversicherung (57 000 DM + 11 600 DM abzgl. 30 000 DM)	38 600 DM
Pflegeversicherung (35 250 DM + 7 200 DM abzgl. 30 000 DM)	12 450 DM
<u>Feststellung des beitragspflichtigen Wertguthabens zum Störfall am 31.12.2002</u>	
SV-Luft Krankenversicherung / Pflegeversicherung	12 450 DM
<u>Wertguthaben</u>	<u>6 000 DM</u>
beitragspflichtiges Wertguthaben	6 000 DM
SV-Luft Arbeitslosenversicherung	38 600 DM
<u>Wertguthaben</u>	<u>6 000 DM</u>
beitragspflichtiges Wertguthaben	6 000 DM
SV- Luft Rentenversicherung	13 200 DM
<u>Wertguthaben</u>	<u>6 000 DM</u>
beitragspflichtiges Wertguthaben	6 000 DM
Bei Eintritt des Störfalls am 31. Dezember 2002 ist in allen Zweigen der Sozialversicherung das verbliebene Wertguthaben in Höhe von 6 000 DM als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, weil die SV-Luft nicht überschritten wird.	

Beispiel 2	
Altersteilzeitarbeit im Blockmodell seit	01.07.2001
Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Unterschiedsbetrag (90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)	2 400 DM
Bisheriges Weihnachtsgeld	10 000 DM
Weihnachtsgeld für die Altersteilzeitarbeit (November 2001)	5 000 DM
<u>SV-Luft für die Zeit von 07/2001 bis 10/2001</u>	
BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	26 100 DM
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</u>	<u>12 000 DM</u>
SV-Luft	14 100 DM
BBG Arbeitslosenversicherung	34 800 DM
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt</u>	<u>12 000 DM</u>
SV-Luft	22 800 DM

Rentenversicherung Differenz zwischen bisherigem Arbeitsentgelt (max. BBG Rentenversicherung) und Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einschl. Unterschiedsbetrag (6 000 DM abzgl. 5 400 DM = 600 DM x 4)	2 400 DM
<u>Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung</u>	
Krankenversicherung / Pflegeversicherung BBG 01/2001 bis 11/2001	71 775 DM
abzgl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2001 bis 10/2001 (6 x 6 000 DM + 4 x 3 000 DM)	-48 000 DM
<u>beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt 11/2001</u>	<u>-3 000 DM</u>
Differenz bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze	20 775 DM
Einmalzahlung beitragspflichtige Einmalzahlung	5 000 DM 5 000 DM
Arbeitslosenversicherung BBG 01/2001 bis 11/2001	95 700 DM
abzgl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2001 bis 10/2001 (6 x 6 000 DM + 4 x 3 000 DM)	-48 000 DM
<u>beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt 11/2001</u>	<u>-3 000 DM</u>
Differenz bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze	44 700 DM
Einmalzahlung beitragspflichtige Einmalzahlung	5 000 DM 5 000 DM
Rentenversicherung BBG 01/2001 bis 11/2001	95 700 DM
abzgl. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2001 bis 10/2001 (6 x 6 000 DM + 4 x 5 400 DM)	-57 600 DM
beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt 11/2001	-3 000 DM
beitragspflichtiger Unterschiedsbetrag 11/2001	
- aus laufendem Arbeitsentgelt	-2 400 DM
<u>- aus Einmalzahlungen (vgl. Ziffer 3.2)</u>	<u>-4 000 DM</u>
Differenz bis zur anteiligen Beitragsbemessungsgrenze	28 700 DM
Einmalzahlung beitragspflichtige Einmalzahlung	5 000 DM 5 000 DM
<u>Auswirkung der Einmalzahlung auf die SV-Luft</u>	
Krankenversicherung / Pflegeversicherung SV-Luft 07/2001 bis 10/2001	14 100 DM
<u>SV-Luft 11/2001 (BBG 6 525 DM abzgl. 8 000 DM Arbeitsentgelt)</u>	<u>-1 475 DM</u>
SV-Luft bis 11/2001	12 625 DM

Arbeitslosenversicherung	
SV-Luft 07/2001 bis 10/2001	22 800 DM
<u>SV-Luft 11/2001 (BBG 8 700 DM abzgl. 8 000 DM Arbeitsentgelt)</u>	<u>700 DM</u>
SV-Luft bis 11/2001	23 500 DM
Rentenversicherung	
SV-Luft 07/2001 bis 10/2001	2 400 DM
<u>SV-Luft 11/2001 (600 DM abzgl. 5 000 DM abzgl. 4 000 DM)</u>	<u>-8 400 DM</u>
SV-Luft bis 11/2001	0 DM
(kein negativer (Gesamt-)Wert zulässig, Korrektur auf 0 DM)	

Beispiel 3

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

Beginn der Altersteilzeitarbeit	01.03.2001
Betrag des „übernommenen“ Wertguthabens	30.000 DM
SV-Luft:	
Krankenversicherung	40.000 DM
Rentenversicherung	60.000 DM
Arbeitslosenversicherung	60.000 DM
Pflegeversicherung	40.000 DM

Lösung

Das Wertguthaben ist zum 01.03.2001 (Beginn der Altersteilzeitarbeit) wie folgt darzustellen:

Betrag des Wertguthabens	30.000 DM
SV-Luft:	
Krankenversicherung	40.000 DM
Rentenversicherung	60.000 DM
Arbeitslosenversicherung	60.000 DM
Pflegeversicherung	40.000 DM

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

In der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung erhöht sich die SV-Luft vom 1. März 2001 an um die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.

In der Rentenversicherung erhöht sich die SV-Luft wegen der besonderen Regelung des § 10 Abs. 5 AtG vom 1. März 2001 an um die Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt (§ 6 Abs. 1 AtG) und dem Arbeitsentgelt, von dem Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Mit dem übernommenen Wertguthaben kann der Arbeitnehmer bei einem bisherigen Arbeitsentgelt von 6.000 DM fünf Monate Arbeitsphase ersetzen (30.000 DM).

Als Wertguthaben ist der in den Lohnunterlagen ausgewiesene aktuelle Betrag maßgebend. Hieraus folgt, dass Zeitwertguthaben mit dem aktuellen Stundensatz zu berücksichtigen sind. Geldwertguthaben sind der tariflichen Erhöhung anzupassen, wenn Arbeitnehmern auch in der Freistellungsphase der aktuelle Stundensatz zu gewähren ist.

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

3.9 Summenabgleich

Nach § 28k Abs. 2 SGB IV hat die Einzugsstelle die Beiträge zur Rentenversicherung mit den gemeldeten Arbeitsentgelten abzustimmen. Diese Abstimmung ist auch für Zeiten der Altersteilzeitarbeit vorzunehmen.

3.10 Lohnunterlagen

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

Im Übrigen sind Wertguthaben, die zum Teil aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis Ost erzielt wurden, nach § 7 Abs. 1a Satz 6 SGB IV getrennt darzustellen. Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine laufende Freistellung von der Arbeit verwendet wird (Störfall, siehe Ziffer 3.8), sieht § 23b Abs. 2 SGB IV ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vor. Die sich aus dem Summenfelder-Modell ergebenden Beitragsbemes-

sungsgrundlagen sind in der Entgeltabrechnung (Entgeltkonto) mindestens kalenderjährlich darzustellen. Dies sind für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung die (Gesamt-) Differenzen zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges (SV-Luft) für die Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens und für die Rentenversicherung die (Gesamt-) Differenzen zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden (SV-Luft) bis zum Störfall seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens.

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

In Deutsche Mark (DM) geführte Geldwertguthaben als auch die SV-Luft sind wegen der Währungsumstellung im Jahr 2002 mit dem amtlichen Umrechnungskurs 1,95583 in Euro (EUR) umzurechnen.

4 Melderecht

4.1 Allgemeines

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

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

Alle Folgemeldungen für Zeiten nach Beginn der Altersteilzeitarbeit (Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen) sind mit dem Personengruppenschlüssel „103“ zu versehen. Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist nicht nur das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit einzutragen, sondern der Gesamtbetrag, von dem Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt worden sind; das Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit ist also um den Unterschiedsbetrag im Sinne des § 163 Abs. 5 SGB VI zu erhöhen.

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

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

Die Meldungen über Altersteilzeitarbeit können auf maschinell verwertbaren Datenträgern oder per Datenübertragung erstattet werden. Dabei gelten die obengenannten Fristen; allerdings kann die Zulassungsstelle nach § 23 Abs. 1 Satz 2 DEÜV auf Antrag des Arbeitgebers im Zulassungsbescheid einen bestimmten monatlichen Termin für die Meldungen festlegen.

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

4.2 Meldungen bei Bezug von Entgeltersatzleistungen

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

Der maßgebliche Unterschiedsbetrag ergibt sich aus einer Bescheinigung des Arbeitgebers gegenüber der Bundesanstalt für Arbeit. Diese Bescheinigung (Vordruck 21c der Dienstweisung AtG der Bundesanstalt für Arbeit) ist für jeden Arbeitnehmer am Ende der Arbeitsphase dem Antrag auf Erstattung von Leistungen nach § 4 AtG (Vordruck 21 der Dienstweisung AtG der Bundesanstalt für Arbeit) beizufügen.

1. Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Krankengeldbezug: 16.08.-15.09.2001	
Jahresmeldung: 01.01.-31.12.2001	
RV-Beitrag aufgestockt auf	90 v.H.
Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI (90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)	2 400 DM

Meldungen

▶ durch Arbeitgeber

Jahresmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck) 01.01.-31.12.2001 = (5 400 DM X 11)	59 400 DM
--	-----------

▶ durch Bundesanstalt für Arbeit

16.08.-15.09.2001 = (2 400 DM X 1)	2 400 DM
---------------------------------------	----------

2. Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt		6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit		3 000 DM
Krankengeldbezug:	16.08.-15.10.2001	
Unterbrechungsmeldung:	01.01.-15.08.2001	
Jahresmeldung	16.10.-31.12.2001	
RV-Beitrag aufgestockt auf		90 v.H.
Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI (90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)		2 400 DM

Meldungen

▶ durch Arbeitgeber

Unterbrechungsmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)

01.01.-15.08.2001 = 40 500 DM
(5 400 DM X 7 + 2 700 DM)

Jahresmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)

16.10.-31.12.2001 = 13 500 DM
(5 400 DM X 2 + 2 700 DM)

▶ durch Bundesanstalt für Arbeit

16.08.-15.10.2001 = 4 800 DM
(2 400 DM X 2)

Ist die Bundesanstalt für Arbeit nicht leistungspflichtig und zahlt der Arbeitgeber Rentenversicherungsbeiträge aus dem Unterschiedsbetrag, kann er diesen mit der nächstfolgenden Entgeltmeldung melden, sofern eine Unterbrechungsmeldung nach § 9 DEÜV nicht erforderlich ist. Der Arbeitgeber hat auch die Möglichkeit, über den Unterschiedsbetrag eine Sondermeldung mit dem Grund der Abgabe „56“ zu erstatten. Die Sondermeldung umfasst den Zeitraum, für den Krankengeld gezahlt wurde.

3. Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Krankengeldbezug: 16.08.-15.09.2001	
Jahresmeldung: 01.01.-31.12.2001	
RV-Beitrag aufgestockt auf	90 v.H.
Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI	
(90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)	2 400 DM

Meldungen

▶ durch Arbeitgeber

Jahresmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)	
01.01.-31.12.2001 =	61 800 DM
(5400 DM x 11 + 2 400 DM)	
oder	
Jahresmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)	
01.01.-31.12.2001 =	59 400 DM
Sondermeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)	
16.08.-15.09.2001 =	2 400 DM

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

4. Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Krankengeldbezug: 16.08.-15.10.2001	
Unterbrechungsmeldung: 01.01.-15.08.2001	
Jahresmeldung: 16.10.-31.12.2001	
RV-Beitrag aufgestockt auf	90 v.H.
Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI	
(90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)	2 400 DM

Meldungen

▶ durch Arbeitgeber

Unterbrechungsmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)

01.01.-15.08.2001 = 40 500 DM
(5 400 DM x 7 + 2 700 DM)

Sondermeldung (per Datenübermittlung oder mittels Vordruck)

16.08.-15.10.2001 = 4 800 DM
(2 400 DM x 2)

Jahresmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck)

16.10.-31.12.2001 = 13 500 DM
(5 400 DM x 2 + 2 700 DM)

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch, wenn der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge aus einem höheren Betrag als dem Mindestunterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI zahlt (z.B. 95 v.H.), da die Bundesanstalt für Arbeit nur die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge aus dem Mindestunterschiedsbetrag (90 v.H.) erstattet und deshalb auch nicht in voller Höhe melden kann.

5. Beispiel

Bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Krankengeldbezug: 16.08.-15.10.2001	
Unterbrechungsmeldung: 01.01.-15.08.2001	
Jahresmeldung: 16.10.-31.12.2001	
RV-Beitrag aufgestockt auf	95 v.H.
Unterschiedsbetrag nach § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI	
95 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM	2 700 DM
90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM	2 400 DM
5 v.H. von 6 000 DM	300 DM

Meldungen

▶ durch Arbeitgeber

Unterbrechungsmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck) 01.01.-15.08.2001 = (5 700 DM x 7 + 2 850 DM)	42 750 DM
Jahresmeldung (per Datenübermittlung oder mittels Meldevordruck) 16.10. - 31.12.2001 = (5 700 DM x 2 + 2 850 DM)	14 250 DM
Sondermeldung (per Datenübermittlung oder mittels Vordruck) 16.08. - 15.10.2001 (2 x 300 DM)	600 DM

▶ durch Bundesanstalt für Arbeit

16.08.-15.10.2001 = (2 400 DM x 2)	4 800 DM
---------------------------------------	----------

4.3 Meldungen im Störfall

4.3.1 Allgemeines

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

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

4.3.2 Erwerbsminderung

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

- Wertguthaben, die bis zum Tag vor dem Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurden, sind nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV mit einer Sondermeldung (Abgabegrund: 55) unverzüglich zu melden. Als Meldezeitraum sind der Monat und das Jahr des Eintritts der Erwerbsminderung anzugeben. Dies gilt auch in den Fällen, in denen die Erwerbsminderung bereits vor dem 1. Januar 2001 eingetreten ist und das Beschäftigungsverhältnis nach dem 31. Dezember 2000 endet.

- Das Wertguthaben, das seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurde, ist zusammen mit dem Arbeitsentgelt der erforderlichen Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung zu melden. Hierdurch kann es vorkommen, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Meldezeitraumes überschritten wird. Es wird deshalb empfohlen, auch diesen Teil des Wertguthabens mit einer Sondermeldung zu melden. Als Meldezeitraum ist der Monat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben. Ist seit dem Eintritt der Erwerbsminderung kein Wertguthaben erzielt worden, ist für diesen Zeitraum keine besondere Meldung abzugeben.

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

1. Beispiel

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell vereinbart	vom 01.01.2000 bis 31.12.2004
bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Unterschiedsbetrag (90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)	2 400 DM

arbeitsunfähig krank	seit 05.07.2000
Entgeltfortzahlung	bis 04.01.2001
Krankengeld	seit 05.01.2001
Eingang des Rentenbescheids bei der Krankenkasse (= Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)	am 14.12.2001
Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend	seit 01.12.2000
Eintritt der Erwerbsminderung	20.07.2000

Beitragsberechnung im Störfall:

1. Störfall (19.07.2000, Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung),

Beitragsberechnung nach **Beitragsgruppenschlüssel 1111**, dem am 19.07.2000 maßgebenden Beitragsgruppenschlüssel (vgl. Ziffer 4.3.1)

Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Wertguthaben (01.01. – 19.07.2000) (3 000 DM x 199 Tage : 30 Tage)	19 900,00 DM
SV-Luft (6 Monate x (6 450 DM – 3 000 DM =) 3 450 DM + 1 Monat x (3 450 DM x 19 Tage : 30 Tage =) 2 185 DM)	22 885,00 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	19 900,00 DM

Arbeitslosenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 19.07.2000) (3000 DM x 199 Tage : 30 Tage)	19 900,00 DM
SV-Luft (6 Monate x (8 600 DM – 3 000 DM =) 5 600 DM + 1 Monat x (5 600 DM x 19 Tage : 30 Tage =) 3 546,67 DM)	37 146,67 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	19 900,00 DM

Rentenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 19.07.2000) (3 000 DM x 199 Tage : 30 Tage)	19 900,00 DM
SV-Luft (6 Monate x (6 000 DM – 5 400 DM =) 600 DM + 1 Monat x (600 DM x 19 Tage : 30 Tage =) 380 DM)	3 980,00 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	3 980,00 DM

2. Störfall (14.12.2001, Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)
Beitragsberechnung für die Zeit vom 20.07.2000 bis 04.01.2001 (Ende der Entgeltfortzahlung = Ende der Wertguthabenbildung) nach dem **Beitragsgruppenschlüssel 3111** (vgl. Ziffer 4.3.1)

Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Wertguthaben (20.07. – 04.01.2001) 16 500,00 DM
(3 000 DM x 165 Tage : 30 Tage)

SV-Luft 18 985,00 DM

(5 Monate x (6 450 DM – 3 000 DM =) 3 450 DM
+ 1 Monat x (3 450 DM x 11 Tage : 30 Tage =) 1 265 DM
+ 1 Monat x (3 525 DM x 4 Tage : 30 Tage =) 470 DM)

beitragspflichtiges Wertguthaben 16 500,00 DM

Arbeitslosenversicherung

Wertguthaben (20.07. – 04.01.2001) 16 500,00 DM
(3 000 DM x 165 Tage : 30 Tage)

SV-Luft (bis 30.11.2000 wegen ALV-Freiheit ab 01.12.2000) 24 453,33 DM

(4 Monate x (8 600 DM – 3 000 DM =) 5 600 DM
+ 1 Monat x (5 600 DM x 11 Tage : 30 Tage =) 2 053,33 DM)

beitragspflichtiges Wertguthaben 16 500,00 DM

Rentenversicherung

Wertguthaben (20.07. – 04.01.2001) 16 500,00 DM
(3 000 DM x 165 Tage : 30 Tage)

SV-Luft 3 300,00 DM

(5 Monate x (6 000 DM – 5 400 DM =) 600 DM
+ 1 Monat x (600 DM x 11 Tage : 30 Tage =) 220 DM
+ 1 Monat x (600 DM x 4 Tage : 30 Tage =) 80 DM)

beitragspflichtiges Wertguthaben 3 300,00 DM

Folgende Meldungen waren bzw. sind zu erstatten					
Zeitraum	Art der Meldung	Arbeitsentgelt	Grund	Personengruppen- schlüssel	Beitragsgruppe
01.01.-31.12.1999	Abmeldung	72 000 DM	33	101	1111
01.01.2000	Anmeldung	-	13	103	1111
01.01.-31.12.2000	Jahresmeldung (12 x 5400 DM)	64 800 DM	50	103	1111
01.01.-04.01.2001	Unterbre- chungsmeldung	720 DM	51	103	1111
01.01.-31.12.2000	Stornierung der Jahresmeldung	64 800 DM	50	103	1111
01.01.-04.01.2001	Stornierung der Unterbre- chungsmeldung	720 DM	51	103	1111
01.01.-30.11.2000	Abmeldung (11 x 5 400 DM)	59 400 DM	32	103	1111
01.12.2000	Anmeldung	---	12	103	3101
01.12.-31.12.2000	Jahresmeldung (1 x 5400 DM)	5 400 DM	50	103	3101
01.01.-04.01.2001	Unterbre- chungsmeldung	720 DM	51	103	3101
05.01.-14.12.2001	Abmeldung	00000 DM	30	103	3101
01.07.-31.07.2000	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 01.01.2000 - 19.07.2000)	3 980 DM	55	103	1111
01.12.-31.12.2001	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 20.07.2000 - 04.01.2001)	3 300 DM	55	103	3111

Hinweis:

Die Beiträge für beide Störfälle werden spätestens mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Monat Januar 2002 fällig, also spätestens am 15. Februar 2002. Erfolgt die Abrechnung noch mit der Entgeltabrechnung für den Monat Dezember 2001, sind für die Beitragsberechnung die Werte der Beitragssätze (Prozentsätze) maßgebend, die im Dezember 2001 gelten. Die Beiträge sind dann dem Beitragsnachweis für den Monat Dezember 2001 zuzuordnen. Erfolgt die Abrechnung erst mit der Entgeltabrechnung für den Monat Januar 2002, sind die Beitragssätze des Januar 2002 maßgebend. Die Beiträge sind in diesem Fall dem Beitragsnachweis für den Monat Januar 2002 zuzuordnen.

2. Beispiel

Altersteilzeitarbeit im Blockmodell vereinbart	vom 01.01.2001 bis 31.12.2005
bisheriges Arbeitsentgelt	6 000 DM
Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit	3 000 DM
Unterschiedsbetrag (90 v.H. von 6 000 DM abzgl. 3 000 DM)	2 400 DM

arbeitsunfähig krank	seit 05.06.2001
Entgeltfortzahlung	bis 16.07.2001
Krankengeld	seit 17.07.2001
Eingang des Rentenbescheids bei der Krankenkasse (= Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)	am 14.05.2002
Rente auf Dauer wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend	seit 01.07.2001
Eintritt der Erwerbsminderung	05.06.2001

Beitragsberechnung im Störfall:

1. Störfall (04.06.2001, Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung),

Beitragsberechnung nach **Beitragsgruppenschlüssel 1111**, dem am 04.06.2001 maßgebenden Beitragsgruppenschlüssel (vgl. Ziffer 4.3.1)

Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Wertguthaben (01.01. – 04.06.2001) (3 000 DM x 154 Tage : 30 Tage)	15 400,00 DM
SV-Luft (5 Monate x (6 525 DM – 3 000 DM =) 3 525 DM + 1 Monat x (3 525 DM x 4 Tage : 30 Tage =) 470 DM)	18 095,00 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	15 400,00 DM

Arbeitslosenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 04.06.2001) (3 000 DM x 154 Tage : 30 Tage)	15 400,00 DM
SV-Luft (5 Monate x (8 700 DM – 3 000 DM =) 5 700 DM + 1 Monat x (5 700 DM x 4 Tage : 30 Tage =) 760 DM)	29 260,00 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	15 400,00 DM

Rentenversicherung

Wertguthaben (01.01. – 04.06.2001) (3 000 DM x 154 Tage : 30 Tage)	15 400,00 DM
SV-Luft (5 Monate x (6 000 DM – 5 400 DM =) 600 DM + 1 Monat x (600 DM x 4 Tage : 30 Tage =) 80 DM)	3 080,00 DM
beitragspflichtiges Wertguthaben	3 080,00 DM

2. Störfall (14.05.2002, Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung)

Beitragsberechnung für die Zeit vom 05.06.2001 bis 16.07.2001 (Ende der Entgeltfortzahlung = Ende der Wertguthabenbildung) nach dem **Beitragsgruppenschlüssel 3111** (vgl. Ziffer 4.3.1)

Krankenversicherung/Pflegeversicherung

Wertguthaben (05.06. – 16.07.2001) 4 200,00 DM
(3 000 DM x 42 Tage : 30 Tage)

SV-Luft 4 935,00 DM

(6 525 DM – 3 000 DM x 42 Tage : 30 Tage)

beitragspflichtiges Wertguthaben 4 200,00 DM

Arbeitslosenversicherung

Wertguthaben (05.06. – 16.07.2001) 4 200,00 DM
(3 000 DM x 42 Tage : 30 Tage)

SV-Luft (bis 30.06.2001 wegen ALV-Freiheit ab 01.07.2001) 4 940,00 DM

(8 700 DM – 3 000 DM x 26 Tage : 30 Tage)

beitragspflichtiges Wertguthaben 4 200,00 DM

Rentenversicherung

Wertguthaben (05.06. – 16.07.2001) 4 200,00 DM
(3 000 DM x 42 Tage : 30 Tage)

SV-Luft 840,00 DM

(600 DM x 42 Tage : 30 Tage)

beitragspflichtiges Wertguthaben 840,00 DM

Folgende Meldungen waren bzw. sind zu erstatten					
Zeitraum	Art der Meldung	Arbeitsentgelt	Grund	Personen- gruppenschlüssel	Beitragsgruppe
01.01.- 31.12.2000	Abmeldung	72 000 DM	33	101	1111
01.01.2001	Anmeldung	---	13	103	1111
01.01.- 16.07.2001	Unterbrechungs- meldung (6 x 5 400 DM + 5 400 DM x 16 : 30)	35 280 DM	51	103	1111
01.01.- 16.07.2001	Stornierung der Unterbrechungs- meldung	35 280 DM	51	103	1111
01.01.-30.06.2001	Abmeldung (6 x 5 400 DM)	32 400 DM	32	103	1111
01.07.2001	Anmeldung	---	12	103	3101
01.07.-16.07.2001	Unterbrechungs- meldung (5 400 DM x 16 : 30)	2 880 DM	51	103	3101
01.01.-14.05.2002	Abmeldung	00000 DM	30	103	3101
01.06.-30.06.2001	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 01.01.2001 – 04.06.2001)	3 080 DM	55	103	1111
01.05.-31.05.2002	Sondermeldung (rv-pflichtiges Wertguthaben 05.06.2001 – 16.07.2001)	840 DM	55	103	3111

Hinweis:

Die Beiträge für beide Störfälle werden spätestens mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Monat Juni 2002 fällig, also spätestens am 15. Juli 2002.

Erfolgt die Abrechnung noch mit der Entgeltabrechnung für den Monat Mai 2002, sind für die Beitragsberechnung die Werte der Beitragssätze (Prozentsätze) maßgebend, die im Mai 2002 gelten. Die Beiträge sind dann dem Beitragsnachweis für den Monat Mai 2002 zuzuordnen.

Erfolgt die Abrechnung erst mit der Entgeltabrechnung für den Monat Juni 2002, sind die Beitragssätze des Juni 2002 maßgebend. Die Beiträge sind in diesem Fall dem Beitragsnachweis für den Monat Juni 2002 zuzuordnen.

4.3.3 Insolvenz und insolvenzgesicherte Wertguthaben

Nach § 28a Abs. 3 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV ist im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers nur das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Als Meldezeitraum sind nach § 28a Abs. 3 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der Beitragszahlung anzugeben. Würde aus Vereinfachungsgründen der Beitragssatz des Abrechnungszeitraums angewandt, in dem das Wertguthaben ausgezahlt würde, ist als Meldezeitraum der Monat und das Kalenderjahr des Abrechnungszeitraumes zu melden. Erfolgen mehrere Zahlungen, weil der Anspruch nur schrittweise erfüllt wurde, sind mehrere Meldungen mit den entsprechenden Meldezeiträumen zu erstatten.

4.3.4 Sonstige Störfälle

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

5 Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung

5.1 Allgemeines

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

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

Die Altersgrenzen für diese Rente werden seit 1. Januar 1997 stufenweise auf das 65. Lebensjahr heraufgesetzt. Das bedeutet, dass diese Altersrente für Versicherte der Jahrgänge 1937 und jünger ab Vollendung des 60. Lebensjahres nur noch mit Abschlägen möglich ist, wenn keine Vertrauensschutzregelung greift. Die Anhebung wird Ende 2001 abgeschlossen sein; d.h. ab 2002 wird für die Jahrgänge 1942 und jünger bei dieser Altersrente das vollendete 65. Lebensjahr die maßgebende Altersgrenze sein. Die durch die Abschläge eintretende Rentenminderung kann der Versicherte nach § 187a SGB VI durch die zusätzliche Zahlung von Beiträgen an die gesetzliche Rentenversicherung ganz oder teilweise ausgleichen.

5.2 Altersrente nach 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit

24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI liegen vor, wenn für mindestens 24 Kalendermonate (wobei angebrochene Monate als volle Monate zählen) die bisherige Arbeitszeit auf der Grundlage einer Altersteilzeitvereinbarung im Sinne des Altersteilzeitgesetzes auf die Hälfte vermindert worden ist und nach dem Altersteilzeitgesetz Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG) und Beiträge zur Rentenversicherung aus mindestens 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG) gezahlt worden sind. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber diese Leistungen vom Arbeitsamt erstattet erhält.

Die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit sind auch erfüllt, wenn während der Altersteilzeitarbeit die Erstattungsleistungen durch die Bundesanstalt für Arbeit erlöschen, nicht bestehen oder ruhen (vgl. auch Abschnitt 2.1.1).

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

Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung erhält der Versicherte entweder eine entsprechende Entgeltersatzleistung (Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld), der ausschließlich die Altersteilzeitarbeit zugrunde liegt, oder als privat Versicherter ein Krankentagegeld. Während dieser Zeit werden die bisher vom Arbeitgeber gezahlten Leistungen (Aufstockungsbetrag und Beiträge zur Rentenversicherung für den Unterschiedsbetrag) nach § 10 Abs. 2 AtG von der BA getragen, wenn diese dem Arbeitgeber bisher von der BA erstattet worden sind. Bei Bezug einer versicherungspflichtigen Entgelt-

ersatzleistung werden aus dieser Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung fällig. Damit bei Bezug von Krankentagegeld von einem privaten Versicherungsunternehmen Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI vorliegt, muss sich der Versicherte während dieser Zeit auf Antrag in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichern (vgl. auch Abschnitt 3.4).

Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ausgeübt, liegen 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit vor, wenn 12 Kalendermonate Vollarbeit und 12 Kalendermonate Freistellung zurückgelegt sind. Dies ergibt sich daraus, dass Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes und im Sinne des § 237 SGB VI nur vorliegt, wenn die Arbeitszeit halbiert worden ist (§ 237 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI i.d.F. des Gesetzes zur Fortentwicklung der Altersteilzeit vom 20. Dezember 1999 – BGBl. I S. 2494). Dies bedeutet: Wird die vereinbarte Altersteilzeitarbeit im Blockmodell noch während der Arbeitsphase oder vor Ablauf von 12 Kalendermonaten der Freistellungsphase beendet („Störfall“), ist die Voraussetzung des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI von 24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit nach dem AtG nicht erfüllt. Dies gilt, obwohl es bei der bisherigen beitragsrechtlichen Behandlung des Arbeitsentgelts bleibt (vgl. Abschnitt 3.8.2).

Wird die Altersteilzeitarbeit im Blockmodell ausgeübt und werden während Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase keine Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG oder keine Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG erbracht, liegt Altersteilzeitarbeit im Sinne des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI, in der eine Vorarbeit für die Freistellungsphase erbracht werden kann, nicht vor (vgl. Abschnitt 2.1.3). Zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 237 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Buchst. b SGB VI müssen in diesen Fällen 12 Kalendermonate Arbeitszeit und 12 Kalendermonate Freistellungszeit vorliegen. Dies ist gegeben, wenn die volle Zeit der Arbeitsunfähigkeit ohne Aufstockung nachgearbeitet wird. Würde nur die halbe Zeit nachgearbeitet (vgl. Abschnitt 2.1.3), wären die erforderlichen 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit (= 24 Kalendermonate halbierte Arbeitszeit) nicht erreicht.

1. Beispiel

Vereinbarte Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.09.2000 12 Kalendermonate Arbeitsphase

01.10.2000 bis 30.09.2001 12 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.09.2000 10 Kalendermonate Arbeitsphase
(2 Kalendermonate Krankengeld ohne Aufstockung)

01.10.2000 bis 30.11.2000 2 Kalendermonate Nacharbeit mit Aufstockung

01.12.2000 bis 30.11.2001 12 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

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

Werden während der Arbeitsunfähigkeit „nur“ Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG und Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG gezahlt (von der BA nach § 10 Abs. 2 AtG oder freiwillig vom Arbeitgeber) ohne dass der Arbeitgeber das Wertguthaben in der Höhe, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte (vgl. auch Abschnitt 2.1.3) vermehrt, ist eine Nacharbeit für die Hälfte der Zeit der Arbeitsunfähigkeit erforderlich. Der Versicherte ist in diesen Fällen so gestellt, als hätte er in der Arbeitsphase die Arbeitszeit halbiert, eine Vorarbeit somit nicht geleistet.

2. Beispiel

Vereinbarte Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.09.2000 12 Kalendermonate Arbeitsphase
01.10.2000 bis 30.09.2001 12 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 31.12.1999 3 Kalendermonate Arbeitsphase einschließlich
Entgeltfortzahlung

01.01.2000 bis 28.02.2000 2 Kalendermonate Krankengeldbezug mit Auf-
stockungsleistungen

01.03.2000 bis 30.09.2000 7 Kalendermonate Arbeitsphase

01.10.2000 bis 31.10.2000 1 Kalendermonat Nacharbeit

01.11.2000 bis 30.09.2001 11 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

Während des Krankengeldbezuges mit Aufstockungsleistungen wird der Versicherte so behandelt, als hätte er die „normale“ Altersteilzeitarbeit, also die Hälfte der bisherigen Arbeitszeit, geleistet. Damit er in dem Gesamtzeitraum von 24 Kalendermonaten auf eine durchschnittliche halbe Arbeitszeit kommt, muss der Versicherte einen Kalendermonat die volle Arbeitszeit nacharbeiten. Die Freistellungsphase verkürzt sich dadurch entsprechend. Vermehrt der Arbeitgeber spätestens am Ende der vereinbarten Arbeitsphase (30.09.2000) das Wertguthaben in der Höhe, in der es durch die Arbeitsunfähigkeit nicht angespart werden konnte, ist eine Nacharbeit nicht erforderlich (vgl. auch Beispiel 3).

Vermehrt der Arbeitgeber das Wertguthaben in der Höhe, in der durch die Arbeitsunfähigkeit Wertguthaben nicht angespart werden konnte (vgl. auch Abschnitt 2.1.3) und werden während der Arbeitsunfähigkeit Aufstockungsbeträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AtG und Beiträge zur Rentenversicherung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG gezahlt (von der BA nach § 10 Abs. 2 AtG oder freiwillig vom Arbeitgeber), ist eine Nacharbeit nicht erforderlich. Der Versicherte ist in diesen Fällen so gestellt, als würde er die Arbeitsphase „normal“ weiterführen.

3. Beispiel

Vereinbarte Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.09.2000 12 Kalendermonate Arbeitsphase

01.10.2000 bis 30.09.2001 12 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.06.2000 9 Kalendermonate Arbeitsphase

Ab 01.07.2000 besteht Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen. Die dem Krankengeldbezug zu Grunde liegende Arbeitsunfähigkeit ist am Ende der vereinbarten Arbeitsphase (30.09.2000) noch nicht beendet. Damit die Voraussetzung „24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit“ erfüllt ist, muss sich der Arbeitgeber am Ende der vereinbarten Arbeitsphase (30.09.2000) entscheiden, ob er das Wertguthaben für die Monate des Krankengeldbezugs in der Arbeitsphase freiwillig zahlt oder der Arbeitnehmer nacharbeiten muss. Bei Zahlung von Wertguthaben für den Krankengeldbezug ist eine Nacharbeit nicht erforderlich. In welchem Umfang die Krankengeldzahlung nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V ruht (vgl. Abschnitt 3.4, letzter Absatz) hängt vom Umfang der Zahlungen des Arbeitgebers von Wertguthaben ab. Bei Zahlungen am 30.09.2000 für alle bisherigen Monate der Arbeitsunfähigkeit ruht der Krankengeldanspruch ab 01.10.2000. Dies führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.06.2000 9 Kalendermonate Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung

01.07.2000 bis 30.09.2000 3 Kalendermonate Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen und Zahlung von Wertguthaben

01.10.2000 bis 30.09.2001 12 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

Die Zahlung von Wertguthaben am 30.09.2000 für lediglich einen Monat der Arbeitsunfähigkeit führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.06.2000 9 Kalendermonate Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung

01.07.2000 bis 31.07.2000 1 Kalendermonat Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen und Zahlung von Wertguthaben

01.08.2000 bis 30.11.2000 4 Kalendermonate Krankengeldbezug mit Aufstockungsleistungen

01.12.2000 bis 30.09.2001 10 Kalendermonate Freistellungsphase
24 Kalendermonate

Nimmt der Arbeitgeber keine Zahlungen in das Wertguthaben vor, muss der Arbeitnehmer nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit mit Krankengeldbezug erforderlichenfalls „nacharbeiten“. Endet die Arbeitsunfähigkeit z.B. tatsächlich am 30.11.2000 würde auf Grund der lediglich 9 Kalendermonate Arbeitsphase auch nur eine Freistellung für 9 Kalendermonate (01.01.2001 bis 30.09.2001) möglich sein. Dem Arbeitnehmer fehlt somit 1 Kalendermonat für die mindestens erforderlichen „24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit“. In diesem Fall wäre eine Nacharbeit in der Zeit vom

01.12.2000 bis 15.12.2000 erforderlich; die Freistellungsphase beginnt dann am 16.12.2000.

Dies führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.06.2000	9	Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.07.2000 bis 30.11.2000	5	Kalendermonate	Krankengeld mit Aufstockungsleistungen
01.12.2000 bis 15.12.2000	0,5	Kalendermonate	Nacharbeit
16.12.2000 bis 30.09.2001	<u>9,5</u>	<u>Kalendermonate</u>	<u>Freistellungsphase</u>
	24	Kalendermonate	

Besteht die Arbeitsunfähigkeit noch über den 30.11.2000 hinaus, wird Krankengeld längstens bis zum 31.12.2000 gezahlt, danach beginnt dann die Freistellungsphase (Krankengeld ruht nach § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V).

Dies führt zu folgendem Ergebnis:

Geleistete Altersteilzeitarbeit

01.10.1999 bis 30.06.2000	9	Kalendermonate	Arbeitsphase einschließlich Entgeltfortzahlung
01.07.2000 bis 31.12.2000	6	Kalendermonate	Krankengeld mit Aufstockungsleistungen
01.01.2001 bis 30.09.2001	<u>9</u>	<u>Kalendermonate</u>	<u>Freistellungsphase</u>
	24	Kalendermonate	

5.3 Ausgleich von Abschlägen durch Beitragszahlung

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

Die Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich aus einer Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers ergibt. Diese Auskunft erteilt der Rentenversicherungsträger auf Antrag (§ 109 Abs. 1 Satz 3 SGB VI). Die Höhe des Abschlags ergibt sich aus der Differenz zwischen der Rentenhöhe als abschlagsfreier Rente und der Rentenhöhe bei vorzeitigem Rentenbezug.

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

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

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

Beispiel

Ein Versicherter beabsichtigt, drei Jahre vor Vollendung des 65. Lebensjahres die Altersrente zu beanspruchen. Er muss dafür einen Abschlag von 10,8 % in Kauf nehmen. Nach Auskunft seines Rentenversicherungsträgers beträgt der Abschlag = 304,22 DM. Dies entspricht (Stand 31.03.2001) 6,2622 Entgeltpunkten.

Für einen Entgeltpunkt sind aufzuwenden:
Durchschnittsentgelt 2001 (vorläufig) = 54.684 DM
x 19,1 % (Beitragssatz 2001) = 10.444,64 DM
: 0,892 (Zugangsfaktor bei drei Jahren vorzeitiger Inanspruchnahme
= 11.709,24 DM.

Zum Ausgleich der gesamten Rentenminderung sind aufzuwenden:
6,2622 x 11.709,24 DM = 73.325,60 DM

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

Merkblatt 14b

Gleitender Übergang in den Ruhestand

Hinweise für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

**Bundesanstalt für Arbeit***Gültig ab 1.1.2001***Vorwort**

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

Inhalt**1. Personenkreis**

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

2. Arbeitszeit

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

3. Fördervoraussetzungen

- 3.1 Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Teilzeitarbeit
- 3.2 Einmalzahlungen
- 3.3 Ungemindertem Arbeitsentgelt
- 3.4 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung
- 3.5 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge
- 3.6 Wiederbesetzung
 - a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung
 - b) Wiederbesetzung im Arbeitszeit-Blockmodell
 - c) Wer ist beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?
 - d) Wer ist Ausgebildeter?
 - e) Wer ist Auszubildender?

4. Leistungen des Arbeitsamtes

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

5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit**6. Soziale Sicherung**

- 6.1 Entgeltersatzleistungen des Arbeitsamtes (z.B. Arbeitslosengeld)
- 6.2 Entgeltersatzleistungen anderer Leistungsträger (z.B. Krankengeld)

7. Mitwirkungspflichten**8. Verfahren**

- 8.1 Antragstellung
- 8.2 Auszahlung der Leistungen

9. Weitere Hinweise**Anlage: Gesetzestext (Altersteilzeitgesetz – AtG, Stand: 1.1.2001)**

1. Personenkreis

1.1 Vollendung des 55. Lebensjahres

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

1.2 Beschäftigung vor Beginn der Altersteilzeit

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

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

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

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

2. Arbeitszeit

2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

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

Bisherige Arbeitszeit ist die **wöchentliche** Arbeitszeit,

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

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

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

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

Beispiel:

Beginn der Altersteilzeit:	1.8.2000
Tarifliche Arbeitszeit:	35 Std./wöchentlich
Vereinbarte Arbeitszeit am 31.7.2000	35 Std./wöchentlich

Vereinbarte Arbeitszeit

a) vom 1.8.1998 bis 31.12.1998 (5 Monate)	30 Std./wöchentlich
b) vom 1.1.1999 bis 31.7.2000 (19 Monate)	35 Std./wöchentlich

Vereinbarte Arbeitszeit

im Durchschnitt der letzten 24 Monate
(5 x 30 + 19 x 35 : 24)

33,958 Std./wöchentlich

Ergebnis:

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

Der Arbeitnehmer muss auch nach der Reduzierung der Arbeitszeit versicherungspflichtig, also mehr als geringfügig beschäftigt bleiben. Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung nur dann, wenn diese mindestens 15 Stunden **wöchentlich** ausgeübt wird **oder** das aus dieser Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt mehr als 630 DM **monatlich** beträgt (vgl. § 8 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV –).

2.2 Modelle der Altersteilzeit

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

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

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

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

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

2.3. Übernahme tarifvertraglicher Regelungen

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber **im Geltungsbereich** eines Tarifvertrages zur Altersteilzeit können diese tarifvertragliche Regelung (allerdings nur **vollständig**) durch Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglich

übernehmen (§ 2 Abs.2 Satz 2 AtG). Lässt der Tarifvertrag Regelungen über Altersteilzeit auf Betriebsebene zu (Öffnungsklausel), können – nach Übernahme der tariflichen Rahmenregelungen zur Altersteilzeit – entsprechende Regelungen auch in Betrieben nicht tarifgebundener Arbeitgeber getroffen werden (§ 2 Abs.2 Satz 3 AtG) .

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

2.4 Zeitkonten/Mehrarbeit

Die Verbindung von Zeitguthaben aus Langzeitkonten mit Altersteilzeitarbeit ist aus förderungsrechtlicher Sicht grundsätzlich möglich. Dabei ist jedoch zu beachten, dass die zum 1. Januar 1998 in Kraft getretenen gesetzlichen Regelungen zum Wertguthaben und der Verwendung des Wertguthabens (§ 7 Abs. 1a SGB IV) für die Freizeitphase auch auf Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung Anwendung finden, die bereits vor dem genannten Zeitpunkt begonnen haben (vgl. Art. 11 des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen). Unter dem Begriff Wertguthaben sind alle Guthaben zu verstehen, die im Rahmen der vertraglich vereinbarten flexiblen Arbeitszeitregelungen erzielt werden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Guthaben als Geldguthaben (Geldkonten) oder Zeitguthaben (Zeitkonten) geführt werden. Wertguthaben, die z.B. aufgrund einer tariflich zulässigen Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten **vor** Beginn der Altersteilzeit angesammelt wurden (z.B. Zeitguthaben aus Langzeitkonten), können grundsätzlich mit Altersteilzeitarbeit kombiniert werden und so die Arbeitsphase im sog. Blockzeitmodell verkürzen oder im kontinuierlichen Arbeitszeitmodell zur Erhöhung des Freizeitanteils bei reduzierter Wochenarbeitszeit verwendet werden.

Es kann z.B. aus betriebsbedingten Gründen erforderlich sein, dass während der Arbeitsphase im Blockzeitmodell **Mehrarbeit** (Überstunden) geleistet wird. Förderungsrechtlich hat das keine Auswirkung, wenn die Arbeitszeit durch einen entsprechenden Freizeitausgleich im Durchschnitt des gesamten Förderzeitraums die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Die geleistete Mehrarbeit kann aber auch z.B. zur Verkürzung der Arbeitsphase verwendet werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann Mehrarbeit, die nicht in Freizeit abgegolten wird, zu einem Ruhen oder Erlöschen des Anspruchs auf die Förderleistungen führen. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang die Nr. 4.3 und Nr. 4.4.

3. Fördervoraussetzungen

3.1 Aufstockung des Arbeitsentgelts für die Teilzeitarbeit

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

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

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

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

Die Vergütung für **Mehrarbeitsstunden** ist bei der Aufstockung um 20 v.H. und bei der zusätzlichen Aufstockung auf den Mindestnettobetrag nicht zu berücksichtigen, weil sie für Stunden außerhalb der Altersteilzeitarbeit gewährt wird. Gleiches gilt für **Leistungen**, die noch für Zeiten **vor Beginn der Altersteilzeitarbeit** zu beanspruchen sind und erst nach deren Beginn ausgezahlt werden (z.B. Tantiemen, Gewinnbeteiligungen, Entgeltanzahlungen für Zeiten vor Beginn der Altersteilzeitarbeit).

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

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

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

Beispiel (Stand 2001):

	bisher	Altersteilzeit	Steuerklasse:	3/0
Bruttoentgelt	4.000,00	2.000,00	Kirchensteuer:	Ja
Nettoentgelt		1.587,00		
Aufstockung: +20 v.H. vom Altersteilzeit-Brutto		+ 400,00		
Zwischensumme		1.987,00		
Mindestnettoetragsbetrag nach Tabelle	2.119,22			
Zusätzliche Aufstockung auf mindestens 70v.H. des pauschalierten bisherige Nettoentgelts		+ 132,22		
Altersteilzeit-Nettoentgelt		2.119,22		

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

3.2 Einmalzahlungen

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

Beispiele (Stand 2001, Beitragsbemessungsgrenze West):	<u>Beispiel 1</u>	<u>Beispiel 2</u>
Laufendes Entgelt für die Altersteilzeitarbeit	6.000,-- DM	9.000,-- DM
Weihnachtszuwendung	3.200,-- DM	3.200,-- DM
Insgesamt	9.200,-- DM	12.200,-- DM
gesetzliche Aufstockung 20 v.H. (Begrenzung der Einmalzuwendung durch Beitragsbemessungsgrenze) berechnet aus	6.000,-- DM + 2.700,-- DM 8.700,-- DM	9.000,-- DM
Aufstockungsbetrag	1.740,-- DM	1.800,-- DM

3.3 Ungemindertes Arbeitsentgelt

Laufende oder einmalige Arbeitsentgeltbestandteile, die dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer - wie dem in Vollzeit tätigen Mitarbeiter - für den **gesamten** Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit auf der Basis des **bisherigen Arbeitsentgelts** weiter gezahlt werden (z. B. Jubiläumsvergütung, Jahressondervergütung, vermögenswirksame Leistungen), können durch vertragliche Vereinbarung von der Aufstockung zum Arbeitsentgelt ausgenommen werden (§ 3 Abs. 1a Satz 2 AtG). Ist der Arbeitgeber arbeitsrechtlich verpflichtet, die ungeminderten Arbeitsentgeltbestandteile aufzustocken, sind auch diese Aufstockungsleistungen grundsätzlich erstattungsfähig (siehe Nr. 4). Zu den Auswirkungen auf die Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung siehe Nr. 3.4.

3.4 Aufstockungsbeiträge zur Rentenversicherung

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

- 90 v.H. des Entgelts, das der Arbeitnehmer für eine Beschäftigung bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit (siehe Nr. 2.1) erhalten würde und
 - dem tatsächlich erzielten Entgelt für die Altersteilzeitarbeit,
- zusätzlich versichert ist (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b AtG). Für die Berechnung und Zahlung der Beiträge gelten die Bestimmungen des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI).

Aus dem ermittelten Unterschiedsbetrag ist unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze (2001: 8.700 DM West / 7.300 DM Ost) sowie des Beitragssatzes der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten: 19,1 v.H.; knappschaftliche Rentenversicherung: 25,4 v.H.) der zusätzliche Rentenversicherungsbeitrag zu ermitteln. Dabei darf allerdings wegen der Beachtung der 90 v.H.-Grenze das bisherige Arbeitsentgelt im Jahre 2001 die Beträge 7.830 DM (90 v.H. von 8.700 DM) in den alten Bundesländern und 6.570 DM (90 v.H. von 7.300 DM) in den neuen Bundesländern nicht überschreiten.

Beispiel (Stand 2000):

90 v.H. des bisherigen Brutto-Entgelts (4.000,00)	3.600,00
Brutto-Teilzeitentgelt (Beiträge bereits gezahlt)	./. 2.000,00
Differenzbetrag	1.600,00
Zusätzlicher Beitrag zur Rentenversicherung (= 19,1v.H. aus 1.600,00 DM)	305,60

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

Beispiel:

Bisheriges Arbeitsentgelt	6.078,00 DM
davon vermögenswirksame Leistungen	78,00 DM
Teilzeitarbeitsentgelt	3.078,00 DM
davon vermögenswirksame Leistungen	78,00 DM
zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung (90v.H. von 6.078,00 DM ./ 3.078,00 DM) aus	2.392,20 DM

Für die Ermittlung des Unterschiedsbetrages aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt ist eine gesonderte anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze zu bilden und diese mit 90 v.H. anzusetzen (vgl. § 163 Abs. 5 Satz 2 SGB VI). Hieraus folgt, dass für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung ein Unterschieds-

betrag sowohl für das laufende als auch für das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur in Betracht kommt, soweit das bis zum Vormonat bereits verbeitragte Arbeitsentgelt zusammen mit dem für den Monat der Zuordnung der Sonderzuwendung tatsächlich gezahlten (laufenden und einmaligen) Arbeitsentgelt 90 v.H. der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

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

3.5 Steuerliche Berücksichtigung der Aufstockungsbeträge

Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung (siehe Nr. 3.1 und Nr. 3.4) sind nach § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz (EStG) **steuerfrei** (und damit auch beitragsfrei), wenn die Voraussetzungen des § 2 AtG vorliegen (z.B. Vollendung des 55. Lebensjahres, Verminderung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Hälfte). Die genannten Aufstockungsleistungen sind grundsätzlich auch dann steuerfrei, soweit sie die im Altersteilzeitgesetz genannten Mindestbeträge übersteigen. Steuerfreiheit ist auch gegeben, wenn der Anspruch des Arbeitgebers auf die Erstattungsleistungen (siehe Nr. 4) erlischt, ruht oder nicht besteht, weil z.B. der freigemachte Arbeitsplatz nicht wiederbesetzt wird. Die Steuerfreiheit kommt dagegen nicht mehr in Betracht, wenn die Altersteilzeitarbeit beendet wird oder der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat.

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

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

3.6 Wiederbesetzung

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

Die Wiederbesetzungspflicht kann erfüllt werden durch:

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

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

Der neu eingestellte/übernommene Arbeitnehmer (Wiederbesetzer) muss wie auch der Auszubildende **versicherungspflichtig im Sinne des SGB III**, also für mindestens 15 Stunden wöchentlich oder mit einem Arbeitsentgelt von mehr als 630 DM monatlich beschäftigt werden. Bei Wiederbesetzungen mit Arbeitszeiten unter 15 Wochenstunden ist eine Auffüllung auf 15 Stunden sinnvoll, um arbeitslos gemeldete Leistungsbezieher in die Wiederbesetzung einzubeziehen und Arbeitslosigkeit des Wiederbesetzers zu vermeiden. Erfolgt die Beschäftigung dennoch mit weniger als 15 Stunden wöchentlich und meldet sich der Wiederbesetzer beim Arbeitsamt arbeitslos, entfällt dessen Versicherungspflicht nach § 27 Abs. 5 SGB III.

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

Beispiel 1 (Kontinuierliches, auch degressives Arbeitszeitmodell):

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

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

Beispiel 2 (Blockzeitmodell):

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

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

Die Wiederbesetzung muss stets aus Anlass des Übergangs des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit-arbeit erfolgen und der freigemachte/freigewordene Arbeitsplatz in seiner wesentlichen Funktion erhalten bleiben; zeitliche und sachliche Kausalität zum Altersteilzeitfall müssen gegeben sein.

Es genügt, wenn der mit der bisherigen Tätigkeit des älteren Arbeitnehmers verfolgte **übergeordnete arbeitstechnische Zweck** erhalten bleibt und auf dem veränderten Arbeitsplatz im wesentlichen die gleichen Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt werden. Soll die Wiederbesetzung mit einem beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einem Ausgebildeten durch eine innerbetriebliche Umsetzung ermöglicht werden, muss die Umsetzungskette nachweisbar sein.

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

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

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

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

a) Wiederbesetzung bei kontinuierlicher (auch degressiver) Arbeitszeitverteilung

Die halbe Arbeitszeit kann in der Altersteilzeitarbeit in unterschiedlicher Form eingebracht werden, durch kontinuierliche Verteilung der Arbeitszeit (klassisches Teilzeitmodell), durch stufenweise Reduzierung der

Vollzeitarbeit oder durch regelmäßigen Wechsel zwischen Arbeits- und Freizeitphasen. Eine förderungsrechtlich wirksame Wiederbesetzung kann unabhängig von der Gestaltung frühestens ab **Beginn der Altersteilzeitarbeit** erfolgen. Der freie (Teil-)Arbeitsplatz kann durch eine Teilzeitkraft besetzt werden oder zwei (Teil-)Arbeitsplätze können durch eine Vollzeitkraft besetzt werden.

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

b) Wiederbesetzung im Arbeitszeit-Blockmodell

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

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

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

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

c) Wer ist ein beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer?

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

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

d) Wer ist Ausgebildeter?

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

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

e) Wer ist Auszubildender?

Der Auszubildende muss in einem **anerkannten Ausbildungsberuf** beschäftigt werden. Eine unmittelbare Einstellung liegt auch vor, wenn der Auszubildende nicht zeitgleich mit dem Beginn der Altersteilzeit, sondern in einem Zeitraum von **bis zu sechs Monaten** vor oder nach dem Übergang des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit seine Ausbildung beginnt, die Einstellung des Auszubildenden aber in kausalem Zusammenhang mit dem Übergang in Altersteilzeit steht. Bei einem **über sechs Monate hinausgehenden**

Zeitraum ist der ursächliche Zusammenhang zwischen der Einstellung des Auszubildenden und dem Übergang des älteren Arbeitnehmers in die Altersteilzeit durch den Arbeitgeber **besonders darzulegen und zu begründen**. Die BA erbringt die Förderleistungen (siehe Nr. 4) ab **Beginn** der Altersteilzeitarbeit, wenn der Auszubildende spätestens auch ab diesem Zeitpunkt beschäftigt wird. Dies gilt auch für das sog. Blockzeitmodell, d. h. die Förderung kann bereits mit Beginn der Arbeitsphase erfolgen. Wird der Auszubildende erst **nach** Beginn der Altersteilzeit beschäftigt, setzt die Förderung erst **ab dem Beschäftigungsbeginn** ein.

4. Leistungen des Arbeitsamtes

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

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

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

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

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

4.1 Dauer der Förderung

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

4.2 Wegfall des Anspruchs

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

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

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

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

4.3 Ruhen des Anspruchs

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

Mehr als geringfügig ist eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit nur dann, wenn diese mindestens 15 Stunden **wöchentlich** ausgeübt wird **oder** das aus dieser Beschäftigung/Tätigkeit erzielte Arbeitsentgelt mehr als 630 DM **monatlich** beträgt (vgl. § 8 SGB IV).

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

4.4 Erlöschen des Anspruchs

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

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

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

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

Auskunft hierüber erteilt der zuständige Rentenversicherungsträger!

5. Rentenrechtliche Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit

Der Zeitpunkt, zu dem eine **ungeminderte** Altersrente bezogen werden kann, hängt von mehreren Faktoren ab (Geschlecht, Geburtsdatum, Versicherungszeiten, ggf. Schwerbehinderung). Die **vorzeitige** Inanspruchnahme der Altersrente ab Vollendung des 60. Lebensjahres nach mindestens **24 Kalendermonaten Altersteilzeitarbeit** ist möglich. Es müssen jedoch Rentenabschläge in Höhe von monatlich 0,3 v.H. in Kauf genommen werden, wenn die individuelle Altersgrenze für eine ungeminderte Altersrente noch nicht erreicht ist.

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

Detaillierte Informationen zu Rentenbeginn und -höhe sollte sich Ihr Arbeitnehmer unbedingt im Vorfeld der Altersteilzeit beim zuständigen Rentenversicherungsträger einholen.
Für eine Entscheidung des Arbeitsamtes ist eine Rentenauskunft über den **frühestmöglichen Rentenbeginn ohne Abschläge (nach Altersteilzeitarbeit)** in Zweifelsfällen erforderlich.

Übrigens: Versicherte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben, können Auskunft verlangen über die Höhe der Beitragszahlung, die zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer

Altersrente erforderlich ist, und über den Stand ihrer Rentenversicherung. Gesetzliche Grundlage hierfür ist § 109 SGB VI.

6. Soziale Sicherung

6.1 Entgeltersatzleistungen des Arbeitsamtes (z. B. Arbeitslosengeld)

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

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

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

Bei dem Bezug von

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

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

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

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

7. Mitwirkungspflichten

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

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

8. Verfahren

8.1. Antragstellung

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

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

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

8.2. Auszahlung der Leistungen

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

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

Beispiel:

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

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

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

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

Das Arbeitsamt kann über die Auszahlung der Leistung vorläufig entscheiden, wenn für die Prüfung der Erstattungs Voraussetzungen voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist. Die vorläufige Entscheidung über

die Auszahlung der Leistungen ist zu beantragen. Aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen sind auf die zustehenden Leistungen anzurechnen. Sie sind zu erstatten, soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Anspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

9. Weitere Hinweise

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

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

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

www.arbeitsamt.de

Altersteilzeitgesetz
(Stand: 1.1.2001 – Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens und 4. Euro-Einführungsgesetz)

§ 1
Grundsatz

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

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

§ 2
Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

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

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

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

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

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

§ 3
Anspruchsvoraussetzungen

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

1. der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages, einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer
 - a) das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 vom Hundert dieses Arbeitsentgelts, jedoch mindestens auf 70 vom Hundert des um die gesetzlichen Abzüge, die bei Arbeitnehmern gewöhnlich anfallen, verminderten bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 (Mindestnettobetrag) aufgestockt hat

und

- b) für den Arbeitnehmer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet hat, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie
2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit
- a) einen beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt; bei Arbeitgebern, die in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen, wird unwiderleglich vermutet, dass der Arbeitnehmer auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder
- b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und
3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können.

(1a) Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit nach Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a bleibt einmalig gezahltes Arbeitsentgelt insoweit außer Betracht, als nach Berücksichtigung des laufenden Arbeitsentgelts die monatliche Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird. Die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a sind auch erfüllt, wenn Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind, bei der Aufstockung außer Betracht bleiben.

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

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

§ 4 Leistungen

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

1. den Aufstockungsbetrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a in Höhe von 20 vom Hundert des für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Arbeitsentgelts, jedoch mindestens den Betrag zwischen dem für die Altersteilzeitarbeit gezahlten Arbeitsentgelt und dem Mindestnettoertrag,

und

2. den Betrag, der nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b in Höhe des Beitrags geleistet worden ist, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert des bisherigen Arbeitsentgelts im Sinne des § 6 Abs. 1 und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit entfällt.

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

§ 5 Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

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

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

oder

3. mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung, eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art oder, wenn er von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, eine vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

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

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

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

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

§ 6

Begriffsbestimmungen

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

(2) Als bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, die mit dem Arbeitnehmer vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Zugrunde zu legen ist höchstens die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit nach Satz 2 bleiben Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht. Die ermittelte durchschnittliche Arbeitszeit kann auf die nächste volle Stunde gerundet werden.

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

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

7

Berechnungsvorschrift

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

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

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

§ 8

Arbeitsrechtliche Regelungen

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

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

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

§ 9

Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen

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

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

§ 10

Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

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

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

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

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

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

§ 11

Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

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

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

§ 12

Verfahren

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

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

(3) In den Fällen des § 3 Abs. 3 werden dem Arbeitgeber die Leistungen nach Absatz 1 erst von dem Zeitpunkt an ausgezahlt, in

dem der Arbeitgeber auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer beschäftigt, der bei Beginn der Beschäftigung die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt hat. Endet die Altersteilzeitarbeit in den Fällen des § 3 Abs. 3 vorzeitig, erbringt das Arbeitsamt dem Arbeitgeber die Leistungen für zurückliegende Zeiträume nach Satz 3, solange die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt sind und soweit dem Arbeitgeber entsprechende Aufwendungen für Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 4 Abs. 2 verblieben sind. Die Leistungen für zurückliegende Zeiten werden 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 das Arbeitsamt vorläufig entscheiden, wenn die Voraussetzungen für den Anspruch mit hinreichender Wahrscheinlichkeit vorliegen und zu ihrer Feststellung voraussichtlich längere Zeit erforderlich ist. Aufgrund der vorläufigen Entscheidung erbrachte Leistungen sind auf die zustehende Leistung anzurechnen. Sie sind zu erstatten, soweit mit der abschließenden Entscheidung ein Anspruch nicht oder nur in geringerer Höhe zuerkannt wird.

§ 13 Auskünfte und Prüfung

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

§ 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

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

(2) Die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 1 bis 4 kann mit einer Geldbuße bis zu tausend Deutsche Mark, die Ordnungswidrigkeit nach Absatz 1 Nr. 5 und 6 mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Deutsche Mark geahndet werden.

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

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

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

§ 15 Verordnungsermächtigung

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

1. die Mindestnettoeträge nach § 3 Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a,
2. Nettobeträge des Arbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit

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

§ 15a Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung

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

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

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

§ 15c
Übergangsregelung nach dem Gesetz zur
Fortentwicklung der Altersteilzeit

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

§ 15d
Übergangsregelung zum Zweiten Gesetz zur
Fortentwicklung der Altersteilzeit

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

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

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

§ 16
Befristung der Förderungsfähigkeit

Für die Zeit ab dem 1. Januar 2010 sind Leistungen nach § 4 nur noch zu erbringen, wenn die Voraussetzungen des § 2 und des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erstmals vor diesem Zeitpunkt vorgelegen haben.

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

- Merkblatt 1 – für Arbeitslose
- Merkblatt 1a – Teilarbeitslosengeld
- Merkblatt 2 – Angebote und Leistungen für Arbeitgeber
- Merkblatt 3 – Vermittlungsdienste und Leistungen für Arbeitnehmer
- Merkblatt 4a – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitgeber und Betriebsräte
- Merkblatt 4b – Beschäftigungsförderung in Baubetrieben für Arbeitnehmer
- Merkblatt 5 – Anzeigepflichtige Entlassungen
- Merkblatt 6 – Förderung der beruflichen Weiterbildung
- Merkblatt 7 – Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 7a – Arbeitsgenehmigung für neu einreisende ausländische Arbeitnehmer
- Merkblatt 8a – Kurzarbeitergeld für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen
- Merkblatt 8b – Kurzarbeitergeld für Arbeitnehmer
- Merkblatt 9a – Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen/Strukturanpassungsmaßnahmen
- Merkblatt 9b – Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen
- Merkblatt 10 – Insolvenzgeld
- Merkblatt 10a – Konkursausfallgeld
- Merkblatt 11 – Angebote der Berufsberatung
- Merkblatt 12 – Berufliche Rehabilitation
- Merkblatt 13 – Anpassungsbeihilfen für Arbeitnehmer des Steinkohlen- und Braunkohlenbergbaus sowie der Eisen- und Stahlindustrie
- Merkblatt 14a – Gleitender Übergang in den Ruhestand für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Merkblatt 15 – Erstattungspflicht des Arbeitgebers nach § 147a SGB III
- Merkblatt 16 – Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland
- Merkblatt 17 – Berücksichtigung von Entlassungsentschädigungen
- Merkblatt 18 – Familie und Frau im Arbeitsförderungsrecht