

## SONDERINFO ALTERSTEILZEIT

15/2004      20. März 2004

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

durch das Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2003 (BGBl. I S. 2848), das sogenannte Hartz III - Gesetz wurden **mit Wirkung zum 01.07.2004** Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes geändert. Im Wesentlichen wurde das Regelarbeitsentgelt als neue Berechnungsgrundlage für den Aufstockungsbetrag und die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge eingeführt und die Insolvenzversicherung bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell näher ausgestaltet.

Durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz, das sich noch im Gesetzgebungsverfahren befindet, wird das Renteneintrittsalter bei Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ angehoben. Dazu haben wir in den Sozialpolitischen Informationen für das 1. Halbjahr 2004 ausführlich berichtet. Der Vollständigkeit halber haben wir auch in dieser Sonderinfo die geplanten Neuregelungen aufgenommen.

Diese Info gliedert sich wie folgt:

Vorbemerkung

1. Teil: Änderungen des Altersteilzeitgesetzes
2. Teil: Geplante rentenrechtliche Änderungen, die die Altersteilzeit betreffen
3. Teil: Gesetzliche Vorschriften (Auszug)

Diese Sonderinfo soll über die ab 01.07.2004 geltenden Neuregelungen informieren. Dann, wenn die rentenrechtlichen Regelungen geltendes Recht sind, voraussichtlich im 2. Halbjahr 2004, werden wir eine umfangreiche Information zur Altersteilzeit veröffentlichen, die sich neben der Altersteilzeit mit der ähnlich gelagerten Problematik der sozialen Absicherung von Arbeitszeitguthaben, der Verknüpfung von Altersteilzeit, Zeitguthaben und betrieblicher Altersversorgung befasst.

**Diese Info steht auf der Intranetseite unter Politikfelder/Sozialpolitik/Altersteilzeit-Teilzeit-Minijobs zum Download zur Verfügung!**

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V.  
ver.di Bundesverwaltung, Ressort 12  
Bereich Sozialpolitik/Gesundheitspolitik  
Referat Altersteilzeit/Teilzeit  
Judith Kerschbaumer

Potsdamer Platz 10, 10785 Berlin  
Telefon: 030/6956-2148  
Telefax: 030/6956-3553  
[judith.kerschbaumer@verdi.de](mailto:judith.kerschbaumer@verdi.de)

Josefine Geier – Mitarbeiterin  
Tel.: 030/6956-2141  
[josefine.geier@verdi.de](mailto:josefine.geier@verdi.de)

Ulrike Zwolinski - Mitarbeiterin  
Tel.: 030/6956-2155  
[ulrike.zwolinski@verdi.de](mailto:ulrike.zwolinski@verdi.de)



Sozialpolitik/  
Gesundheitspolitik

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## Vorbemerkung<sup>1</sup>

§ 15g Altersteilzeitgesetz (AtG) (Gesetzliche Vorschriften, siehe Teil 3) bestimmt, dass für Altersteilzeit, die vor dem 01.07.2004 begonnen wurde, die Vorschriften der bis zum 30.06.2004 geltenden Fassung des AtG mit Ausnahme des § 15 AtG (Verordnungsermächtigung zum Erlass der Mindestnettoetragsverordnung) **weiterhin anzuwenden** sind. Damit ist sichergestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit ihren Arbeitgebern eine Altersteilzeitvereinbarung vor dem 01.07.2004 geschlossen haben, ihre Altersteilzeitarbeit zu den bisherigen Bedingungen planmäßig abwickeln können.

Gleichwohl haben Arbeitgeber die Möglichkeit, auf Antrag – auch bei bereits laufenden Erstattungsverfahren – von den neuen Regelungen Gebrauch zu machen. Dies betrifft aber ausschließlich das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit für das laufende Erstattungsverfahren.

Im Folgenden werden die Neuregelungen ab dem 01.07.2004 dargestellt.

Da das AtG ein Rahmengesetz ist, das die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit regelt, haben die **Neuregelungen**, wenn und solange eine anderweitige Regelung z. B. in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung besteht, **keinen Einfluss** auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilzeit. Ist z. B. im Tarifvertrag festgeschrieben, dass alle Entgeltbestandteile aufgestockt werden, dann gilt dies auch für Einmalzahlungen, die nach neuem Recht nicht mehr zum Regelarbeitsentgelt gehören.

Bereits im Vorfeld der geplanten Änderungen haben Arbeitgeber gegenüber den Tarifvertrags- und Betriebsparteien den Wunsch geäußert, z. B. die Jahressonderzahlungen in monatlichen Raten auszuzahlen, um so auch für diesen Betrag die Förderung von der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Diese Entscheidung obliegt den Tarifvertrags- und Betriebsparteien. Es sollten aber die sozialversicherungsrechtlichen Folgen überdacht werden (siehe unten).

## 1. Teil: Änderungen des Altersteilzeitgesetzes (AtG)<sup>2</sup>

### 1. Das Regelarbeitsentgelt als neue Berechnungsgrundlage

Das **Regelarbeitsentgelt** als künftige Basisgröße für die Aufstockung wird in § 6 Abs. 1 AtG definiert. Dabei handelt es sich das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) des SGB III (in 2004 alte Bundesländer monatlich 5.150,- € / neue Bundesländer 4.350,- €) **nicht** überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig. Bei z. B. variablen Lohnbestandteilen ist

<sup>1</sup> Die Neuregelungen werden im Folgenden anhand eines Arbeitnehmers in Altersteilzeit erläutert.

<sup>2</sup> In diesem Teil wird neben der Gesetzesbegründung (BT Drucksache 15/1515, Seite 133 ff.) auf die Ausführungen im Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zurückgegriffen. Dieses Rundschreiben gilt für Altersteilzeitarbeit, die ab dem 1. Juli 2004 beginnt.

das Regelarbeitsentgelt gegebenenfalls jeden Monat neu festzusetzen. Dabei darf auch hier die monatliche Beitragsbemessungsgrenze im SGB III nicht überschritten werden.

Bei verblockter Altersteilzeit ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige laufende Arbeitsentgelt als Regelarbeitsentgelt maßgebend.

Zum Regelarbeitsentgelt gehören neben dem laufenden Arbeitsentgelt z. B.: Vermögenswirksame Leistungen, Prämien und Zulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile, wie Jahreswagenrabatte, Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers.

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

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

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

Selbstverständlich kann der Arbeitgeber (auf freiwilliger Basis) auch unregelmäßig zu zahlende Zulagen aufstocken.

Der Gesetzgeber hat in der Begründung zum „Hartz III - Gesetz“ die Einführung des Regelarbeitsentgeltes damit begründet, dass der bisher von Arbeitgebern und Arbeitsämtern zu leistende hohe Arbeitsaufwand bei der Ermittlung der zu zahlenden Aufstockungsbeträge vermieden wird, da Arbeitsentgelte, die einmalig oder nicht regelmäßig gezahlt werden für die Ermittlung der Aufstockungsleistungen unberücksichtigt bleiben.

Zum Regelarbeitsentgelt gehört bzw. kann gehören:

<b>ja</b>	<b>Nein</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laufendes Arbeitsentgelt</li> <li>• Vermögenswirksame Leistungen</li> <li>• Prämien</li> <li>• Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit</li> <li>• Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile, wie Jahreswagenrabatte, Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch</li> <li>• Zulagen, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig vom Arbeitgeber abgefordert werden (z.B. Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft); unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt;</li> <li>• Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Monat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einmalzahlungen (z.B. Jahresonderzahlungen)</li> <li>• Mehrarbeitsvergütung</li> </ul>

## 2. Aufstockung des Entgeltes und der Rentenversicherungsbeiträge

Grundlage der Aufstockung ist nun das Regelarbeitsentgelt (siehe oben, 1.). Zum einen wird das Regelarbeitsentgelt selbst aufgestockt, zum anderen werden die Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung aufgestockt. Die Aufstockungsbeträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei (siehe unten).

Zu unterscheiden ist das Regelarbeitsentgelt vom Altersteilzeitarbeitsentgelt. Entgeltbestandteile, die nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören, jedoch z. B. tariflich vereinbart sind und auf die ein Rechtsanspruch besteht, sind Teil des Altersteilzeitentgelts. Für die Aufstockung maßgeblich ist jedoch das Regelarbeitsentgelt.

Sozialversicherungspflichtig und damit maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das jeweils fällige Arbeitsentgelt. Das ist in der Regel 50 % des laufenden Entgelts, das ohne die Altersteilzeit bezogen worden wäre. Die hierauf zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte. Entgeltbestandteile, die nicht zum laufenden Entgelt gehören, werden je nach anzuwendender tariflicher oder betrieblicher Regelung unterschiedlich behandelt. So können Sonderzahlungen zu 100 % in der Arbeitsphase gewährt werden, aber auch eine Aufteilung auf Arbeits- und

Freistellungsphase ist denkbar. Davon zu unterscheiden ist das der Berechnung der Aufstockungsbeträge zu Grunde zu legende Regelarbeitsentgelt.

**a.**

Mit der Änderung in § 3 Abs. 1 Nr. 1 AtG wird neben der Einführung des Regelarbeitsentgelts als neue Berechnungsgrundlage für Aufstockungsbetrag und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge Abschied vom Mindestnettobetrag genommen. Während bisher das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 %, jedoch mindestens auf 70 % gemessen am Mindestnettobetrag aufzustocken war, gilt nunmehr, dass das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit um mindestens 20 % aufgestockt wird, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann. Die Gesetzesbegründung führt aus, dass das ursprüngliche Schutzbedürfnis einer ausreichenden Einkommenssicherung aufgrund regelmäßig höherer betrieblicher Aufstockungszahlungen entfallen ist. Eine Aufstockung um 20 % hat weiterhin zu erfolgen. Allerdings ist nicht mehr das verminderte bisherige Arbeitsentgelt, sondern das Regelarbeitsentgelt im Sinne des neugefassten § 6 Abs. 1 AtG aufzustocken. Das Korrektiv des Mindestnettobetrags entfällt.

**Berechnungsbeispiel zur Aufstockung des Entgelts :**

Regelarbeitsentgelt:	1.500 €
20 % davon betragen	300 €.

Der Arbeitnehmer in Altersteilzeit erhält: Das individuelle Netto aus dem Regelarbeitsentgelt (als Beispiel vereinfacht)	1.100 €
zzgl. steuer- und sozialversicherungsfreier Aufstockungsbetrag	300 €
<b>gesamt netto also</b>	<b>1.400 €</b>

Gilt ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, die einen höheren Aufstockungsbetrag vorsehen, gilt dieser. Dies wird in der Regel der Fall sein.

**Hinweis:** In den nächsten Monaten werden die Sozialversicherungsträger, insbesondere die Bundesagentur für Arbeit detaillierte Durchführungsbestimmungen erlassen, die heute noch nicht bekannt sind. Da wir frühzeitig informieren wollen, werden wir diese Themen in den Sozialpolitischen Informationen 2. Halbjahr 2004, die im Juli 2004 erscheinen, noch vertiefen.

**b.**

Auch bei der Aufstockung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 b AtG ist eine Änderung erfolgt: Nunmehr hat der Arbeitgeber zusätzlich Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Betrages zu entrichten, der auf 80 % des Regelarbeitsentgeltes für die Altersteilzeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass die Ermittlung der Rentenaufstockungsleistung durch die Neuregelung vereinfacht würde, da zukünftig ausgehend vom Regelarbeitsentgelt die Beiträge zur gesetzlichen

Rentenversicherung um 80 % aufgestockt werden. Das bisherige Aufstockungsniveau von mindestens 90 % bleibt im Ergebnis bestehen.

### Berechnungsbeispiel zur Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge

Hier sind zwei Schritte zu beachten:

- Für 80 % des Regelarbeitsentgelts müssen vom Arbeitgeber die vollen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (in 2004 : 19,5 %) gezahlt werden.
- Begrenzt wird dieser Betrag auf die Differenz von 90 % der monatlichen BBG und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur BBG.

#### Beispiel 1: Regelarbeitsentgelt 1.500 €

Schritt 1: 80 % von 1.500 € = 1.200,00 €

Schritt 2: 90 % BBG West 4.635 € - 1.500 € = 3.135,00 €

Da der Betrag 2 höher als der Betrag 1 ist, greift die Begrenzungsregel nicht ein. Der Arbeitgeber zahlt zusätzliche Beiträge in Höhe von 19,5 % aus 1.200,00 € zur Gesetzlichen Rentenversicherung. Das sind **234,00 €**.

zur Info: aus dem Regelarbeitsentgelt zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 19,5 % je zur Hälfte. Das macht für jeden 146,25 €.

Zu zahlen sind damit

Vom Arbeitnehmer 146,25 €

Vom Arbeitgeber 146,25 € + 234 € = 380,25 € .

Dem Rentenkonto des Arbeitnehmers werden somit **526,50 €** gutgeschrieben.

*(Vergleich zum „alten Recht“:*

*Danach muss der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrages entrichten, der auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts (vor der Altersteilzeit) und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit entfällt, höchstens bis zur BBG.*

*Arbeitsentgelt vor der Altersteilzeit 3.000,00 €*

*19,5 % auf den Unterschiedsbetrag von*

*90 % aus 3.000,00 € = 2.700,00 € und dem*

*Altersteilzeitentgelt in Höhe von 1.500,00 € = 1.200,00 **234,00 €.***

*Damit handelt es sich um den gleichen Betrag wie nach neuer Berechnungsmethode).*

#### Beispiel 2: Regelarbeitsentgelt 3.000,00 €

Schritt 1: 80 % von 3.000,00 € = 2.400,00 €

Schritt 2: 90 % BBG West 4.635 € - 3.000,00 € = 1.635,00 €

Hier greift die Begrenzung des Betrages 2, der niedriger als der Betrag 1 ist. Der Arbeitgeber zahlt zusätzliche Beiträge in Höhe von 19,5 % aus „nur“

1.635,00 € zur Gesetzlichen Rentenversicherung. Das sind **318,83 €**.

Den zusätzlichen Aufstockungsbetrag zur Alterssicherung zahlt der Arbeitgeber alleine.

Den Betrag, den der Arbeitgeber zusätzlich im Rahmen der Alterssicherung des Arbeitnehmers aufstockt, wird in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als zusätzliche beitragspflichtige Einnahme im Sinne des § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI angesehen. Diese Aufstockung ist unabhängig davon, ob der Arbeitgeber diese Aufstockung von der Bundesagentur ersetzt bekommt, d.h. ob er wiederbesetzt oder nicht. Im übrigen ist der sich aus der Verbeitragung der zusätzlichen Renten-Aufstockung ergebende geldwerte Vorteil - ebenso wie der Aufstockungsbetrag - nach § 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei und damit sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung einen höheren Betrag an die Gesetzliche Rentenversicherung bezahlt (R 18 Abs. 3 Satz 1 der Lohnsteuerrichtlinien).

Im Rahmen der Rentenaufstockung wird einmalig gezahltes Arbeitsentgelt bei der Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge generell nicht berücksichtigt.

Im Rahmen der Altersteilzeit erfolgt keine reduzierte Beitragstragung auf Grund der Regelungen zur Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Diese Regelungen finden bei Altersteilzeitarbeit keine Anwendung.

### **3. Bisherige wöchentliche Arbeitszeit**

§ 6 Abs. 2 AtG bestimmt, dass als bisherige wöchentliche Arbeitszeit die wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, 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 Altersteilzeitarbeit vereinbart war. Ab dem 1. Juli 2004 entfällt nun Satz 3 dieser Bestimmung, der festlegte, dass bei der Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit Arbeitszeiten, die die tarifliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschritten haben, außer Betracht bleiben. Das bedeutet, dass die bisherige wöchentliche Arbeitszeit nunmehr unabhängig von der Regelung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Tarifvertrag ist.

### **4. Insolvenzsicherung**

Einer der Kernelemente der Neuregelung ist der verbesserte Schutz der Wertguthaben der im Blockmodell beschäftigten Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit bei Insolvenz des Arbeitgebers (§ 8a AtG). Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer Altersteilzeitarbeit, in der ein Wertguthaben aufgebaut wird, das den Betrag des dreifachen Regelarbeitsentgeltes im Sinne des § 6 Abs. 1 AtG einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils zur Gesamtsozialversicherung überschreitet, so ist der Arbeitgeber künftig verpflichtet, das Wertguthaben mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen Insolvenz abzusichern. Die Verpflichtung zur Absicherung besteht mit der ersten Gutschrift, d. h. ab dem Zeitpunkt, in dem der zu sichernde Anspruch auf das in der Entsparphase (beim Blockmodell also in der Freistellungsphase) auszahlende Arbeitsentgelt entsteht.

Das Gesetz trifft keine Aussage, was es unter geeigneter „Insolvenzversicherung“ versteht. Es grenzt lediglich negativ ab und bestimmt, dass bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, keine geeigneten Sicherungsmittel darstellen.

In der Praxis wurden eine Vielzahl unterschiedlicher Insolvenzversicherungsmodelle, insbesondere in Tarifverträgen, entwickelt. Dies sind etwa Bankbürgschaften, Absicherungen im Wege dinglicher Sicherheiten (z. B. Verpfändung von Wertpapieren, insbesondere Fonds) zugunsten der Arbeitnehmer, bestimmte Versicherungsmodelle der Versicherungswirtschaft oder das Modell der doppelseitigen Treuhand. Da der Gesetzgeber eine positive Auflistung vermieden hat, ist zu befürchten, dass insbesondere in nicht tariflich gebundenen Betrieben und Kleinunternehmen eine zuverlässige Insolvenzversicherung nicht Bestandteil der Verpflichtung des Arbeitgebers ist. Erst dann, wenn der Arbeitgeber in der Regel keine Insolvenzversicherung bzw. die explizit im Gesetzestext als nicht geeignete Insolvenzversicherung anbietet, kann der Arbeitnehmer ein in Abs. 4 beschriebenes Verfahren einleiten.

§ 8a Abs. 2 AtG bestimmt, dass bei der Ermittlung der Höhe des zu sichernden Wertguthabens eine Anrechnung der Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 a und b AtG und § 4 Abs. 2 AtG nicht zulässig ist. Eine Verrechnung von Steuer- und Beitragszahlenaufstockungsleistungen mit den beitragspflichtigen Entgelten und Wertguthaben ist nicht zulässig.

Die Gesetzesbegründung weist darauf hin, dass die Beitragszahlungen der Arbeitnehmer an die Sozialversicherungsträger nun auch im Insolvenzfall wirksam gesichert werden und so Beitragsschulden für Arbeitnehmer in Altersteilzeitarbeit nicht mehr entstehen können. Auch nach diesen Neuregelungen bleibt weitgehend ungeklärt, in welchem Maße das Wertguthaben im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auszugleichen ist. Dies betrifft nicht nur die Insolvenz als Störfall, sondern auch die Fälle der vorzeitigen Beendigung aufgrund Erwerbsunfähigkeit, Kündigung usw.

§ 8a Abs. 3 AtG bestimmt, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer erstmals mit der ersten Gutschrift und anschließend alle 6 Monate die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen in Textform im Sinne von § 126b BGB nachzuweisen hat (§ 126b BGB schafft mit der Textform einen neuen Formtyp der lesbaren, aber unterschiftlosen Erklärung). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer entsprechende Unterlagen zur Verfügung stellen. Dadurch erhält der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Richtigkeit der Angaben des Arbeitgebers zu überprüfen. Hiervon unberührt bleiben die Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 BetrVG. Die Betriebsparteien können neben der Textform eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren.

Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach oder sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet und weist er auf schriftliche Aufforderung des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats eine geeignete Insolvenzversicherung des bestehenden Wertguthabens in Textform nach, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens geleistet wird. Diese Sicherheitsleistung kann dann nur durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder sonstigen

Wertpapieren, die nach § 234 Abs. 1 und 3 BGB zur Sicherheitsleistung geeignet sind. Das Gesetz räumt dem Arbeitnehmer damit ein Wahlrecht hinsichtlich bestimmender zulässiger Arten der Sicherheitsleistung ein.

§ 8a Abs. 5 AtG bestimmt, dass die gesetzliche Sicherungsverpflichtung des Arbeitgebers oder eine Vereinbarung, die zum Nachteil des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers von den Bestimmungen der Vorschriften abweicht, unwirksam sind.

In § 8a Abs. 6 AtG wird die Insolvenzschutzpflicht gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden; Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des Öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, ausgeschlossen. Weiterhin ist eine Insolvenzschutzpflicht bei juristischen Personen des Öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde Kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert, nicht notwendig.

## **5. Altersteilzeitarbeit und Aufsichtsratsmandat**

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 25.10.2000 – 7 ABR 18/00 – Der Betrieb 2001, Seite 706 – festgelegt, dass mit Übergang in die Freistellungsphase bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nicht mehr als beschäftigter Arbeitnehmer gilt. Die Rechtstellung in der Freistellung führt automatisch zum Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat.

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

Ehrenamtliche Tätigkeiten können neben einer Altersteilzeitbeschäftigung sozialversicherungsrechtlich unschädlich ausgeübt werden.

## **2. Teil: Geplante rentenrechtliche Änderungen, die die Altersteilzeit betreffen**

Die im RV-Nachhaltigkeitsgesetz vorgesehene Anhebung der Altersgrenzen bei den „Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ konnten auf dem Weg zum Gesetzentwurf für ältere Beschäftigte hinsichtlich des Vertrauensschutzes verbessert werden.

Der Vertrauensschutz soll nun Personen umfassen, die vor dem 1.1.1952 geboren sind und vor dem 1.1.2004 rechtsverbindlich über eine Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben oder an diesem Tag arbeitslos waren.

Für Personen, die nicht vom Vertrauensschutz erfasst werden, entweder weil sie nach dem 31.12.1951 geboren sind oder bis zum 31.12.2003 keine Disposition getroffen haben, wird bei Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ das Renteneintrittsalter angehoben.

Das RV-Nachhaltigkeitsgesetz wurde am 11.03.2004 in zweiter und dritter Lesung im Bundestag verabschiedet.

Bereits durch die Rentenreform 1992 wurde die Altersgrenze bei den „Altersrenten wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ auf das 65. Lebensjahr angehoben. Eine vorzeitige Inanspruchnahme dieser Rente ist für alle bis 31.12.1951 geborenen Versicherten mit max. 18 % Abschlägen frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr noch möglich. Für alle ab 1.1.1952 geborenen Versicherten werden diese Altersrenten abgeschafft und können nicht mehr, auch nicht mit Abschlägen, in Anspruch genommen werden.

Folgende Personengruppen lassen sich unterscheiden:

### **1. Geboren vor dem 01.01.1946**

Für vor dem 1.1.1946 geborene Versicherte ergeben sich durch die geplanten Neuregelungen keine Änderungen.

### **2. Geboren im Zeitraum 01.01.1946 bis 31.12.1951**

#### **a.**

**Liegen Vertrauensschutzgründe vor**, erfolgt keine Anhebung und es bleibt bei der Möglichkeit der Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr und max. 18 % Abschlag.

Vertrauensschutz haben nach dem Gesetzentwurf Versicherte, die

1. vor dem 01. Januar 1952 geboren sind und
2. vor dem 01. Januar 2004 rechtsverbindlich über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben (z. B. durch Aufhebungsvertrag)

oder Vertrag über Altersteilzeitarbeit) oder an diesem Tag arbeitslos sind.

Für diese Versicherten wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ **nicht angehoben**.

Damit können nicht nur Versicherte rentennaher Jahrgänge, also die heute 55-Jährigen, weiterhin mit 60 Jahren die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ mit Abschlägen in Anspruch nehmen. Es werden auch alle Versicherten geschützt, denen der Anspruch auf die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit noch zustehen kann, also die jetzt 52-Jährigen, bei denen am Stichtag (31.12.2003) die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verbindlich feststand.

Beibehalten wird auch die Altersgrenze von 60 Jahren für Beschäftigte im Bergbau, wenn die Rente wegen Arbeitslosigkeit über den vorherigen Bezug von Anpassungsgeld in Anspruch genommen wird.

**b.**

**Liegt kein Vertrauensschutz vor**, wird die **Altersgrenze** der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ **bei vorzeitiger Inanspruchnahme**, also vor Vollendung des 65. Lebensjahrs, schrittweise **angehoben**.

Die Anhebung erfolgt nach den im geplanten § 237 Abs. 5 SGB VI festgelegten Stufen.

**c.**

Nun ist aber die „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ nicht die einzige Rentenart, die zu einer Rente führt. Neben der „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ können bei Vorliegen der Voraussetzungen auch andere Rentenarten in Anspruch genommen werden. Auf die Höhe der Rente hat die Art der in Anspruch genommenen Altersrente keinen unmittelbaren Einfluss. Für die Rentenhöhe sind nur die Anzahl der erworbenen Entgeltpunkte und die rentenrechtlichen Zeiten maßgebend!

Dabei spielt es keine Rolle, ob die letzten Erwerbsjahre in Teilzeit, Vollzeit oder in Altersteilzeit verbracht werden. Auch bei Altersteilzeit kann eine der anderen Rentenarten in Anspruch genommen werden!

Die folgenden Altersrentenarten sind von der geplanten Neuregelung nicht berührt!

Deshalb sollte geprüft werden, welche weitere Rentenart –unabhängig von der arbeitsvertraglichen Gestaltung der letzten Erwerbsjahre– in Anspruch genommen werden kann:

- **Regelaltersrente § 35 SGB VI**

Sie kann mit vollendetem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen werden, wenn 5 Jahre versicherungspflichtig gearbeitet wurde bzw. 5 Jahre Pflichtbeitragszeiten vorliegen.

- **Altersrente für langjährig Versicherte §§ 36, 236 SGB VI**

Diese Altersrente kann abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres, vorzeitig mit dem 63. bzw. 62. Lebensjahr mit Rentenminderungen in Anspruch genommen werden (siehe Rentenabschlagstabelle unter V). Voraussetzung ist das Vorliegen einer Wartezeit von 35 Jahren.

- **Altersrente für schwerbehinderte Menschen §§ 37, 236a SGB VI**

Schwerbehinderte Menschen können abschlagsfrei mit vollendetem 63. Lebensjahr, mit Abschlägen frühestens mit vollendetem 60. Lebensjahr in Rente gehen, wenn sie bei Beginn der Rente als schwerbehinderte Menschen (§ 2 Abs. 2 SGB IX mit einem GdB von 50) anerkannt sind und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllen.

Daneben gibt es einen weiteren Vertrauensschutztatbestand: Schwerbehinderte, die bis zum 16.11.1950 geboren sind, und am 16.11.2000 schwerbehindert, berufs- oder erwerbsunfähig waren, können noch abschlagsfrei mit 60 in Rente gehen.

- **Altersrente für Frauen § 237a SGB VI**

Diese Rentenart können Frauen, die vom 1.1.1945 bis zum 31.12.1951 geboren sind und nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung sowie 15 Jahre Wartezeit vorweisen können, mit max. 18% Rentenminderung in Anspruch nehmen. Für Frauen, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, wurde diese Rentenart ebenfalls durch die Rentenreform 1992 abgeschafft.

Die vorgenannten Rentenarten können auch nach einer Altersteilzeit in Anspruch genommen werden!

**d.**

Wer eine Vereinbarung nicht mehr vor dem 31.12.2003 abschließen konnte, aber im Zeitraum 1.1.1946 – 31.12.1951 geboren ist, sollte prüfen, ob er eine andere Altersrentenart mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen kann (z.B. für Frauen oder Schwerbehinderte, siehe oben).

**e.**

Greift **kein Vertrauensschutz**, wird die Altersgrenze für eine „Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit“ angehoben (siehe Tabelle unten). Dies gilt für Versicherte, die in der Zeit vom 1.1.1946 - 31.12.1951 geboren sind. Dennoch sollte jede/r prüfen, ob sie/er eine andere Altersrentenart mit Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen kann (z.B. für Frauen oder Schwerbehinderte, siehe oben).

### **3. Geboren ab dem 01.01.1952**

Wer **1952 und danach geboren ist**, kann nur noch folgende Altersrenten in Anspruch nehmen :

- Regelaltersrente
- Altersrente für Schwerbehinderte
- Altersrente für langjährig Versicherte

Die geplanten Neuregelungen berühren diesen Personenkreis nicht.

### **3. Teil: Gesetzliche Vorschriften (Auszug)**

## 1. Auszug aus dem Altersteilzeitgesetz AtG

### § 2 AtG Begünstigter Personenkreis

- (1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die
1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
  2. nach dem 14. Februar 1996 auf Grund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber, die sich zumindest auf die Zeit erstrecken muss, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit vermindert haben, und versicherungspflichtig beschäftigt im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch sind (Altersteilzeitarbeit) und
  3. innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1.080 Kalendertage in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften eines Mitgliedstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden haben. Zeiten mit Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe<sup>3</sup> sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich. § 427 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.
- (2) Sieht die Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten oder eine unterschiedliche Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit vor, ist die Voraussetzung nach Absatz 1 Nr. 2 auch erfüllt, wenn
1. die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren oder bei Regelung in einem Tarifvertrag, auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung oder in einer Regelung der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu sechs Jahren die Hälfte der 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 Aufstockungsbeitrag 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

<sup>3</sup> Ab 1. Januar 2005 werden nach dem Wort „Arbeitslosenhilfe“ ein Komma und die Wörter „Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II“ eingefügt (Artikel 42 Nr. 1 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 - BGBl. I S. 2954 -).

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

meinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können<sup>4</sup>.

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

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

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

### **§ 5 AtG**

#### **Erlöschen und Ruhen des Anspruchs**

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

<sup>4</sup> Ab 1. Januar 2005 wird dem § 3 Abs. 1 AtG folgender Satz 2 angefügt: „Die Beschäftigung eines Beziehers von Arbeitslosengeld II erfüllt die Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a nur dann, wenn eine Zusage nach § 16 Abs. 2 Satz 2 Nr. 6 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch erfolgt ist.“ (Artikel 42 Nr. 2 des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003 - BGBl. I S. 2954 -).

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

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

### **§ 8a AtG** **Insolvenzicherung**

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

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

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

(4) Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Absatz 3 nicht nach

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

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

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

### **§ 10 AtG** **Soziale Sicherung des Arbeitnehmers**

(1) ...

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

(3) ...

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

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

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

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

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

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

**2. Auszug aus dem SGB VI (Gesetzliche Rentenversicherung)**

**§ 237 SGB VI**

Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit

(1) Versicherte haben Anspruch auf Altersrente, wenn sie

1. vor dem 1. Januar 1952 geboren sind,
2. das 60. Lebensjahr vollendet haben,
3. entweder
  - a) bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben
  - oder
  - b) die Arbeitszeit auf Grund von Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes für mindestens 24 Kalendermonate vermindert haben,
4. in den letzten zehn Jahren vor Beginn der Rente acht Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit haben, wobei sich der Zeitraum von zehn Jahren um Anrechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten<sup>4</sup> und Zeiten des Bezugs einer Rente aus eigener Versicherung, die nicht auch Pflichtbeitragszeiten auf Grund einer versicherten Beschäftigung oder Tätigkeit sind, verlängert, und
5. die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

(2) bis (4) ...

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

Versicher- te Geburts- jahr und -monat	Anhe- bung um Mo- nate	Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter		Versicher- te Geburts- jahr und - monat	Anhe- bung um Monate	Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter		Versi- cherte Ge- burts- jahr und - monat	An- he- bung um Mo- nate	Vorzeitige Inanspruch- nahme möglich ab Alter	
		Jahr	Mo- nat			Jahr	Mo- nat			Jahr	Mo- nat
1946				1947				1948			
Januar	1	60	1	Januar	13	61	1	Januar	25	62	1
Febr.	2	60	2	Febr.	14	61	2	Febr.	26	62	2
März	3	60	3	März	15	61	3	März	27	62	3
April	4	60	4	April	16	61	4	April	28	62	4
Mai	5	60	5	Mai	17	61	5	Mai	29	62	5
Juni	6	60	6	Juni	18	61	6	Juni	30	62	6
Juli	7	60	7	Juli	19	61	7	Juli	31	62	7
August	8	60	8	August	20	61	8	August	32	62	8
Sept.	9	60	9	Sept.	21	61	9	Sept.	33	62	9
Okt.	10	60	10	Okt.	22	61	10	Okt.	34	62	10
Nov.	11	60	11	Nov.	23	61	11	Nov.	35	62	11
Dez.	12	61	0	Dez.	24	62	0	Dez.	36	63	0
1949-1951	36	63	0								

- (6) Die Altersgrenze für die vorzeitige Inanspruchnahme wird für Versicherte, die
1. am 1. Januar 2004 arbeitslos waren,
  2. deren Arbeitsverhältnis aufgrund einer Kündigung oder Vereinbarung, die vor dem 1. Januar 2004 erfolgt ist, nach dem 31. Dezember 2003 beendet worden ist,
  3. vor dem 1. Januar 2004 Altersteilzeitarbeit im Sinne der §§ 2 und 3 Abs. 1 Nr. 1 des Altersteilzeitgesetzes vereinbart haben oder
  4. Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus bezogen haben, nicht angehoben. Einer vor dem 1. Januar 2004 abgeschlossenen Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht eine vor diesem Tag vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Bewilligung einer befristeten arbeitsmarktpolitischen Maßnahme gleich. Ein bestehender Vertrauensschutz wird insbesondere durch die spätere Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder den Eintritt in eine neue arbeitsmarktpolitische Maßnahme nicht berührt.<sup>5</sup>

### § 279g SGB VI

#### Sonderregelungen bei Altersteilzeitbeschäftigten

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

<sup>5</sup> Die Änderungen bzw. Ergänzungen in § 237 SGB VI (kursiv) sind im Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Nachhaltigkeitgesetz) vorgesehen.