

Inhaltsverzeichnis

Die Altersteilzeitarbeit

- Der Weg zum gleitenden Übergang in den Ruhestand
- Die Agentur für Arbeit fördert die Altersteilzeitarbeit
- Bedingung: Wiederbesetzung

Die Regelungen im Einzelnen

- Personenkreis
- Arbeitszeit
- Freie Entscheidung
- Die Förderung durch die Agentur für Arbeit
- Aufstockung des Arbeitsentgelts
- Der Progressionsvorbehalt
- Zusätzliche Rentenbeiträge
- Dauer der Arbeitgeberleistungen
- Die Wiederbesetzung
- Kleinunternehmen
- Erstattungsleistungen
- Dauer der Förderung
- Die Förderung kann ruhen oder erlöschen
- Soziale Sicherung
- Verzicht auf Aufstockung nicht möglich
- Kündigungsschutz
- Krankengeld
- Kurzarbeitergeld
- Insolvenzsicherung
- Arbeitslosengeld
- Mitwirkungspflichten
- Ersatz von Leistungen
- Bußgeld
- Verfahren
- Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen
- Tarifvertragliche Regelungen

Die Altersrenten

Die Anspruchsvoraussetzungen

Anhebung der Altersgrenze und Abschläge

Rentenminderung kann ausgeglichen werden

Rechtzeitige Auskunft

Rente mit 67

Tabelle: Anhebung der Altersgrenzen ab Jahrgang 1947

Beispiele

Die Teilrente

Von der Altersteilzeitarbeit in die Teilrente

Die Höhe der Teilrente

Das Altersteilzeitgesetz

Bürgertelefon

Impressum

Die Altersteilzeitarbeit

Der Weg zum gleitenden Übergang in den Ruhestand

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (Altersteilzeit) wurden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Rahmenbedingungen für Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit geschaffen.

Die Agentur für Arbeit fördert die Teilzeitarbeit von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte vermindern.

Wie die Arbeitszeit verteilt wird, bleibt den Vertragspartnern überlassen. Der ältere Arbeitnehmer kann täglich mit verminderter Stundenzahl oder an bestimmten Tagen der Woche oder im wöchentlichen oder im monatlichen Wechsel arbeiten. Bedingung ist lediglich, dass über einen Gesamtzeitraum von bis zu drei Jahren die Arbeitszeit im Durchschnitt halbiert wird. Längere Zeiträume sind möglich, wenn dies durch Tarifvertrag zugelassen ist. Die Altersteilzeitvereinbarung muss immer mindestens bis zum Rentenalter reichen.

Die Agentur für Arbeit fördert die Altersteilzeitarbeit

Die Agentur für Arbeit fördert die Altersteilzeitarbeit. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das regelmäßig gezahlte Teilzeitarbeitsentgelt (= Regelarbeitsentgelt) um mindestens 20 Prozent aufstockt und für ihn zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichtet, der auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit entfällt. Der Beitrag in Höhe von 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts ist zu begrenzen, wenn er höher ist als die Differenz (Unterschiedsbetrag) zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens um den Beitrag aufstocken, der auf den genannten Unterschiedsbetrag entfällt. Das bedeutet, dass während der Altersteilzeit trotz der Halbierung der Arbeitszeit grundsätzlich mindestens 90 % der Rentenanwartschaften aufgebaut werden, die ohne einen Wechsel in die Altersteilzeitarbeit erworben worden wären. Der Arbeitgeber kann – z. B. aufgrund tarifver-

traglicher Regelungen – einen höheren als den gesetzlich vorgesehenen Unterschiedsbeitrag der Beitragsberechnung unterwerfen, wobei die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten werden darf. Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber diese Mindestleistungen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber höhere als die genannten Beträge zahlt. Der Aufstockungsbetrag in Höhe von (mindestens) 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts und die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sind grundsätzlich steuer- und sozialabgabenfrei (siehe Progressionsvorbehalt).

Bedingung: Wiederbesetzung

Voraussetzung für die Erstattung durch die Agentur für Arbeit ist, dass der infolge der Altersteilzeitarbeit frei werdende Arbeitsplatz durch die Einstellung eines Arbeitslosen oder die Übernahme eines Ausgebildeten wiederbesetzt wird.

In Kleinunternehmen mit nicht mehr als 50 Arbeitnehmern wird die Altersteilzeit auch dann gefördert, wenn aus Anlass der Altersteilzeit ein Auszubildender eingestellt wird.

Die Leistungen durch die Agentur für Arbeit werden für bis zu sechs Jahre gewährt, und zwar längstens bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente ohne Minderung. Förderleistungen erbringt die Agentur für Arbeit für Arbeitnehmer, die mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Januar 2010 beginnen. Die Vereinbarung von un-geförderter Altersteilzeit ist über diesen Zeitpunkt hinaus möglich. Die Altersteilzeitarbeit ist auch Grundlage für die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit (s. Kapitel Altersrente).

Die Regelungen im Einzelnen

Personenkreis

Die Förderung der Altersteilzeitarbeit durch die Agentur für Arbeit setzt voraus, dass der ältere Arbeitnehmer

- das 55. Lebensjahr vollendet hat,
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens drei Jahre in der Arbeitslosenversicherung oder nach den Vorschriften eines EU-Mitgliedstaates sowie der Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz versicherungspflichtig beschäftigt war und
- noch keinen Anspruch auf ungeminderte Rente hat.

Diese Voraussetzungen erfüllen auch Arbeitnehmer, die

- beim Übergang in die Altersteilzeitarbeit bereits älter als 55 Jahre sind,
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor dem Übergang in die Altersteilzeitarbeit zeitweise Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Arbeitslosengeld II oder eine die Versicherungspflicht zur Arbeitslosenversicherung begründende Entgeltersatzleistung (z. B. Krankengeld) bezogen haben.

Die Vereinbarung über die Altersteilzeit muss sich zumindest bis zum Rentenalter erstrecken.

Arbeitszeit

Der Arbeitnehmer muss unmittelbar vor der Verminderung der Arbeitszeit als Voll- oder Teilzeitbeschäftigter in der Arbeitslosenversicherung oder nach den Vorschriften eines EU-Mitgliedstaates sowie der Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz versicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Er muss seine bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte vermindern und auch nach dieser Vermin-

derung der Arbeitszeit versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung beschäftigt sein.

Bisherige wöchentliche Arbeitszeit ist die wöchentliche Arbeitszeit, die mit dem Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war. Um ungerechtfertigte Ergebnisse zu vermeiden, darf von keiner höheren Arbeitszeit ausgegangen werden als der Arbeitszeit des Durchschnitts der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit.

Der Arbeitnehmer ist auch nach der Verminderung der Arbeitszeit versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung beschäftigt, wenn sein Arbeitsentgelt mehr als 400 € monatlich beträgt.

Freie Entscheidung

Der Arbeitnehmer kann stets frei entscheiden, ob er von der Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit Gebrauch machen oder weiter seine Tätigkeit im bisherigen Umfang ausüben will. Die Freiwilligkeit wird dadurch gewährleistet, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine vertragliche Vereinbarung über die Reduzierung der Arbeitszeit getroffen werden muss. Ohne die Zustimmung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers zu einer solchen Vereinbarung kann Altersteilzeitarbeit nicht zustande kommen.

Für den Arbeitgeber kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer entsprechenden kirchenrechtlichen Regelung die Verpflichtung ergeben, eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen. Soweit allerdings mehr als 5 Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebes die Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen wollen, muss wiederum die freie Entscheidung des Arbeitgebers gewährleistet sein.

Tragen die Tarifvertragsparteien dieser Vorsorge für die Arbeitgeber nicht Rechnung, darf die Agentur für Arbeit keine Förderleistung erbringen. Es gibt aber eine wichtige Ausnahme: Wenn eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine ge-

meinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien die Arbeitgeberleistungen übernimmt, so bedarf es der 5-Prozent-Klausel nicht.

Die Förderung durch die Agentur für Arbeit

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung der gesetzlichen Aufstockungsleistungen (Entgeltaufstockungsbetrag und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung für den Altersteilzeitarbeitnehmer) durch die Agentur für Arbeit. Voraussetzung für die Erstattung ist die Wiederbesetzung des frei gewordenen Arbeitsplatzes bzw. in Kleinunternehmen die Einstellung eines Auszubildenden (siehe Wiederbesetzung). Außerdem muss der Arbeitgeber folgende Leistungen erbringen:

Aufstockung des Arbeitsentgelts

Das Arbeitsentgelt muss um mindestens 20 Prozent des für die Altersteilzeitarbeit regelmäßig gezahlten Teilzeitarbeitsentgelts (= Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit) aufgestockt werden. Das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit ist das monatlich regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze der Arbeitslosenversicherung (z. B. 2008: West 5.300 €, Ost 4.500 €) nicht überschreitet. Nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden. Die Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers sind von Steuern und Sozialabgaben freigestellt. Sie unterliegen allerdings – wie das Arbeitslosengeld und die übrigen Lohn- und Einkommensersatzleistungen – dem Progressionsvorbehalt.

Der Progressionsvorbehalt

Progressionsvorbehalt bedeutet Folgendes: Die Aufstockungsbeträge bleiben unberücksichtigt bei der Ermittlung der vom Arbeitgeber einzubehaltenden Lohnsteuer unberücksichtigt. Bei der Einkommensteuerveranlagung führen sie jedoch zu einer besonderen Ermittlung des Einkommensteuersatzes für das zu versteuernde Ein-

kommen. Zu diesem Zweck werden die Aufstockungsbeträge dem tatsächlich zu versteuernden Einkommen (das sich aus dem erzielten Arbeitslohn und etwaigen weiteren Einkünften ergibt) hinzugerechnet, so, als ob sie steuerpflichtig wären. Für das so erhöhte zu versteuernde Einkommen werden die Einkommensteuer und der Steuersatz (Verhältnis der Steuer zum erhöhten Einkommen) ermittelt. Dieser höhere Steuersatz wird anschließend jedoch nur auf das tatsächlich zu versteuernde Einkommen (also ohne Aufstockungsbeträge) angewendet.

Durch die Anwendung des Progressionsvorbehalts können sich bei der Einkommensteuerveranlagung Steuernachforderungen ergeben; für künftige Jahre kann das Finanzamt evtl. Vorauszahlungen festsetzen. Deshalb ist bei Überlegungen zum Eintritt in die Altersteilzeit auch zu prüfen, ob und ggf. in welchem Umfang sich die Anwendung des Progressionsvorbehalts auswirkt. Die Auswirkungen von ggf. auf Steuerkarten eingetragenen Freibeträgen sollten ebenfalls geprüft werden.

Zusätzliche Rentenbeiträge

Der Arbeitgeber muss zusätzlich Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe des Beitrags entrichten, der auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts entfällt. Der Betrag in Höhe von 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts ist zu begrenzen, wenn er höher ist als der Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt. Der Arbeitgeber muss in diesem Fall die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung mindestens um den Beitrag aufstocken, der auf den genannten Unterschiedsbetrag entfällt. Er ist berechtigt, darüber hinaus zusätzliche Beiträge, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (z. B. 2008: West 5.300 €, Ost 4.500 €), zu zahlen.

Für Arbeitnehmer, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, kann der Arbeitgeber ebenfalls Leistungen zu einer Altersversorgung erbringen.

Dauer der Arbeitgeberleistungen

Der Arbeitgeber muss die Aufstockung des Arbeitsentgelts und der Rentenversicherungsbeiträge mindestens so lange erbringen, wie er Förderleistungen von der Agentur für Arbeit erhalten kann. Erstreckt sich die Altersteilzeitarbeit also über einen Zeitraum von sechs Jahren, ist der Arbeitgeber gesetzlich für bis zu sechs Jahre zur Aufstockung verpflichtet. Aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Einzelvertrag können sich aber weiter gehende Verpflichtungen des Arbeitgebers ergeben.

Die Wiederbesetzung

Bei der Wiederbesetzung, der wichtigsten Voraussetzung für die Zahlung der Altersteilzeitförderung an den Arbeitgeber, gilt Folgendes:

- Arbeitgeber mit bis zu 50 Arbeitnehmern erhalten die Förderung, wenn sie aus Anlass der Altersteilzeit eines älteren Mitarbeiters entweder
 - einen Wiederbesetzer (arbeitsloser Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung) an beliebiger Stelle des Unternehmens beschäftigen oder
 - einen Auszubildenden einstellen.

In diesen beiden Fällen ist der Nachweis einer Umsetzungskette nicht erforderlich.

- Bei Arbeitgebern mit mehr als 50 Arbeitnehmern ist der Nachweis einer Umsetzungskette zwischen Altersteilzeit-Arbeitnehmer und Wiederbesetzer zwar möglich, aber nicht zwingend erforderlich. Förderleistungen können bereits dann gezahlt werden, wenn für einen in Altersteilzeit gehenden Mitarbeiter ein anderer Mitarbeiter in seinen Aufgabenbereich nachrückt und im selben Funktionsbereich des Unternehmens – z. B.: Produktion, Einkauf, Vertrieb – ein Wiederbesetzer (arbeitsloser Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung) eingestellt wird.

Bei der Wiederbesetzung durch Einstellung von Arbeitslosen oder Übernahme von Ausgebildeten sind verschiedene Formen möglich. So kann der Wiederbesetzer ebenfalls eine Teilzeittätigkeit ausüben, oder zwei z. B. bisher vollzeitbeschäftigte ältere Arbeitnehmer können sich Arbeitsplätze teilen, und der frei gewordene Arbeitsplatz kann von einem Vollzeit arbeitenden Arbeitnehmer wiederbesetzt werden. Betrieblichen Erfordernissen wird dadurch Rechnung getragen, dass der neu eingestellte Arbeitnehmer auch auf einem Arbeitsplatz beschäftigt werden kann, der durch betriebliche Umsetzung im Zusammenhang mit der Altersteilzeitarbeit frei geworden ist (s. o.).

Es ist sinnvoll, dass der Arbeitgeber die Agentur für Arbeit bei der Wiederbesetzung rechtzeitig beteiligt.

Kleinunternehmen

Der maßgebende Beurteilungszeitraum für die Feststellung der Beschäftigten ist das Kalenderjahr, das demjenigen vorausgeht, in dem die Wiederbesetzung erfolgt. Hat das Unternehmen während dieses ganzen Kalenderjahres bestanden, dürfen in ihm in einem Zeitraum von mindestens acht Monaten nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt gewesen sein.

Für junge Unternehmen: Hat das Unternehmen nicht während dieses ganzen vorausgehenden Kalenderjahres bestanden, darf der Arbeitgeber in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate während des Zeitraumes des Bestehens des Unternehmens nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt haben.

Für Neugründungen: Wurde das Unternehmen erst in dem Kalenderjahr gegründet, in dem die Wiederbesetzung erfolgt, hat der Arbeitgeber für dieses Kalenderjahr der Agentur für Arbeit für die Feststellung der maßgebenden Unternehmensgröße glaubhaft darzulegen, dass er von der Art seines Unternehmens her während der überwiegenden Zahl der Kalendermonate nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigen wird.

Schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte im Sinne des Neunten Buches Sozialgesetzbuch sowie Auszubildende bleiben bei der Ermittlung der Größe des Unternehmens außer Betracht. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden grundsätzlich mit einem bestimmten Faktor berücksichtigt.

Erstattungsleistungen

Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber seine Aufwendungen für die Aufstockung des Arbeitsentgelts und die zusätzlichen Rentenbeiträge. Der Aufstockungsbetrag zum Arbeitsentgelt wird dabei in Höhe von 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts erstattet.

Die Rentenbeiträge werden in Höhe des Beitrags erstattet, der auf 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt. Diese Mindestleistungen erstattet die Agentur für Arbeit auch dann, wenn der Arbeitgeber höhere als die genannten Leistungen gewährt.

Für Arbeitnehmer, die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind, erhält der Arbeitgeber die gleiche Förderung, soweit der Arbeitgeber aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer Leistungen zu einer Altersversorgung, beispielsweise bei einem Versicherungsunternehmen oder einer Versorgungseinrichtung, erbringt.

Dabei gilt die gleiche Höchstgrenze wie für versicherungspflichtige Arbeitnehmer.

Dauer der Förderung

Die Agentur für Arbeit erstattet die Leistungen für den Zeitraum, innerhalb dessen die Arbeitszeit auf die Hälfte vermindert wurde, höchstens für sechs Jahre. Auch wenn die Altersteilzeit über einen längeren Zeitraum reicht, bleibt es bei der Erstattung für höchstens sechs Jahre. Die Förderung wird für Arbeitnehmer erbracht, die mit der Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Januar 2010 beginnen.

Die Förderung kann ruhen oder erlöschen

Die Förderung der Altersteilzeitarbeit durch die Agentur für Arbeit erlischt in folgenden Fällen:

- Der Anspruch auf Förderung erlischt mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der Arbeitnehmer die Altersteilzeitarbeit beendet hat. Dies ist der Fall, wenn er entweder die Beschäftigung überhaupt nicht mehr ausübt oder vom Arbeitgeber z. B. wieder vollzeitbeschäftigt wird.
- Der Anspruch auf die Förderung erlischt mit Ablauf des Kalendermonats vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters beanspruchen kann. Dies gilt nur, wenn diese Rente nicht wegen vorzeitiger Inanspruchnahme gemindert ist.
- Der Anspruch auf die Förderung erlischt bei einem Arbeitnehmer, der von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit ist, wenn er das 65. Lebensjahr vollendet hat oder eine der Rente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens beanspruchen kann.
- Der Anspruch auf Förderung erlischt mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters, eine Knappschaftsausgleichsleistung oder eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art bezieht. Wenn der Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenver-

sicherung befreit ist, gilt dies für den Fall, dass er eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens bezieht.

- Der Anspruch auf Förderung entfällt, wenn der Arbeitgeber den aufgrund der Wiederbesetzungs-Verpflichtung neu eingestellten Arbeitnehmer oder Auszubildenden bzw. den nach der Ausbildung übernommenen Arbeitnehmer nicht mehr auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz beschäftigt und auf diesem Arbeitsplatz nicht innerhalb von drei Monaten einen anderen Arbeitnehmer beschäftigt, der die Voraussetzungen für die Wiederbesetzung erfüllt. Die Fortzahlung der Leistungen ist nach erneuter Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes möglich. Hat der Arbeitgeber für mindestens vier Jahre Leistungen erhalten, und kann er die Besetzung des Arbeitsplatzes nicht aufrechterhalten, so werden die Leistungen dennoch weiter erbracht. Die Nichtbesetzung des Arbeitsplatzes dürfte dann nicht mehr im Zusammenhang mit der Altersteilzeitarbeit stehen, sondern ihre Ursache in Veränderungen der Betriebsstruktur haben.
- Der Anspruch des Arbeitgebers auf Förderung ruht während der Zeit, in der der Arbeitnehmer neben seiner Altersteilzeitarbeit Beschäftigungen oder selbstständige Arbeiten ausübt, die die sozialversicherungsrechtliche Geringfügigkeitsgrenze (400 € monatlich) überschreiten, oder aufgrund solcher Beschäftigungen eine Entgeltersatzleistung erhält.

Unberücksichtigt bleiben dabei Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit ständig ausgeübt hat. Diese Regelung soll der besonderen Situation derjenigen Erwerbstätigen Rechnung tragen, die hauptberuflich als Arbeitnehmer beschäftigt waren und daneben stetig eine weitere unselbstständige oder selbstständige Tätigkeit ausgeübt haben.

Der Anspruch auf die Förderung erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat. Dabei sind Zeiträume zuzurechnen, in denen die Leistungen geruht haben.

- Auf die Förderung durch die Agentur für Arbeit hat es keine Auswirkungen, wenn der Arbeitnehmer über die Altersteilzeitarbeit hinaus Mehrarbeit bis zum Umfang der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze (400 € monatlich) leistet. Mit dieser Regelung soll es dem Arbeitgeber ermöglicht werden, auch die Altersteilzeit arbeitenden Arbeitnehmer in vorübergehend anfallende Mehrarbeit einzubeziehen, ohne dass der Anspruch auf die Leistungen verlorenght.
- Wenn aber die Mehrarbeit über den Umfang der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenze hinausgeht, ruht der Anspruch auf die Förderung durch die Agentur für Arbeit. Der Anspruch auf die Förderung erlischt, wenn er mindestens 150 Kalendertage geruht hat (s.o.).

In den Tarifverträgen, den Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen zur Altersteilzeitarbeit kann geregelt werden, inwieweit bei Ausübung einer Nebentätigkeit oder von Mehrarbeit der Arbeitgeber von der Aufstockung des Arbeitsentgelts und der Rentenbeiträge freigestellt wird.

Soziale Sicherung

Die in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer werden durch eine Reihe von Einzelregelungen besonders sozial abgesichert.

Verzicht auf Aufstockung nicht möglich

Vereinbarungen, durch die der Arbeitgeber von seiner Verpflichtung zur Zahlung des Aufstockungsbetrages zum Teilzeitarbeitsentgelt und des zusätzlichen Beitrages zur Rentenversicherung für den Fall freigestellt werden soll, dass ihm wegen zu-rechenbarer Versäumnisse oder wegen nicht erfolgter Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes keine Leistungen der Agentur für Arbeit erbracht werden, sind nichtig (§ 134 des Bürgerlichen Gesetzbuchs).

Kündigungsschutz

Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Inanspruchnahme von Altersteilzeitarbeit gilt nicht als Grund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes (§ 1 Abs. 2 Satz 1), der die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigt. Sie darf auch nicht im Rahmen der sozialen Auswahl bei betriebsbedingter Kündigung zum Nachteil des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Diese Regelung schützt den Arbeitnehmer davor, dass die Möglichkeit, Altersteilzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, beim Kündigungsschutz für ihn nachteilig ist.

Krankengeld

Bezieht ein Arbeitnehmer Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld, und sind diese Leistungen ausschließlich nach der Altersteilzeitarbeit bemessen, oder bezieht der Arbeitnehmer Krankentagegeld von einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, so erbringt die Agentur für Arbeit anstelle des Arbeitgebers die Entgeltaufstockung und Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung.

Voraussetzung ist, dass die Agentur für Arbeit die Altersteilzeitarbeit des betroffenen Arbeitnehmers fördert.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Leistung besteht längstens für den Zeitraum, für den die Agentur für Arbeit Leistungen zur Förderung der Altersteilzeitarbeit an den Arbeitgeber zu erbringen gehabt hätte.

Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, so muss der Arbeitgeber, um die Förderung der Agentur für Arbeit erhalten zu können, die Aufstockungsleistungen zur Altersteilzeitarbeit auch während der Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erbringen. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums zahlt die Krankenkasse wie üblich Krankengeld.

Wird die Altersteilzeitarbeit gefördert, erbringt die Agentur für Arbeit anstelle des Arbeitgebers die Aufstockungsleistungen zur Altersteilzeitarbeit, soweit und solange der Arbeitnehmer Krankengeld oder Krankentagegeld erhält.

Kurzarbeitergeld

Bezieht der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld, so muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit weiter so aufstocken, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte. Der Aufstockungsbetrag darf nicht gekürzt werden. Das gleiche gilt für den zusätzlichen Beitrag zur Rentenversicherung. Dies gilt auch für Fälle, in denen die Arbeit gänzlich ausfällt. Mögliche Einbußen beim Entgelt für die verrichtete Altersteilzeitarbeit bleiben von dieser Schutzregelung unberührt.

Insolvenzicherung

Der Arbeitgeber wird zur Insolvenzicherung von Wertguthaben ab der ersten Gutschrift verpflichtet, wenn die Altersteilzeitvereinbarungen den Aufbau von Wertguthaben vorsehen, die das Dreifache des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit übersteigen. Es ist nicht zulässig, dass der Arbeitgeber die zusätzlich von ihm zu erbringenden steuer- und beitragsfreien Aufstockungsleistungen mit den im Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelten verrechnet.

Es werden keine Sicherungswege vorgeschrieben. Aufgrund negativer Erfahrungen in der Vergangenheit werden jedoch bilanzielle Rückstellungen und Patronatserklärungen als ungeeignete Sicherungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Damit der Arbeitnehmer die Erfüllung der gesetzlichen Sicherungspflichten durch den Arbeitgeber prüfen kann, muss dieser ihm mit der ersten Gutschrift und danach halbjährlich die getroffenen Maßnahmen nachweisen. Die Betriebsparteien können auch eine andere, gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren. Kommt der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Sicherungs- oder Nachweispflichten

nicht nach, kann der Arbeitnehmer ihm eine Nachfrist von einem Monat zur Abhilfe setzen. Nach Verstreichen dieser Frist steht dem Arbeitnehmer ein gesetzlicher Anspruch auf Sicherheitsleistung in Höhe des bestehenden Wertguthabens gegen seinen Arbeitgeber zu. Die Sicherheitsleistung kann dann nur durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder durch Hinterlegung von Geld oder geeigneten Wertpapieren erfolgen. Dieser Anspruch kann vom Arbeitnehmer vor den Arbeitsgerichten durchgesetzt werden.

Die Vorschriften zur Insolvenzsicherung sind zu Lasten des Arbeitnehmers nicht abdingbar, unterliegen insbesondere auch keinem Tarifvorbehalt.

Arbeitslosengeld

Wird der Arbeitnehmer arbeitslos, so wird das Arbeitslosengeld nicht nach dem Entgelt aus der Altersteilzeitbeschäftigung, sondern nach dem Arbeitsentgelt bemessen, das er erzielt hätte, wenn er seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeitarbeit vermindert hätte. Von dem Zeitpunkt an, ab dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters (ggf. auch mit einer Rentenminderung) beanspruchen kann, richtet sich das Arbeitslosengeld aber grundsätzlich nur noch nach dem Entgelt aus der Altersteilzeitbeschäftigung.

Mitwirkungspflichten

Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die für die Förderung der Altersteilzeitarbeit erheblich sind, dem Arbeitgeber bzw. der Ausgleichskasse oder der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien unverzüglich mitzuteilen. Die gleichen Mitwirkungspflichten hat der Arbeitgeber als Empfänger von Förderleistungen gegenüber der Agentur für Arbeit.

Ersatz von Leistungen

Der Arbeitnehmer muss der Agentur für Arbeit zu Unrecht erbrachte Leistungen ersetzen, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine Mitwirkungspflichten verstoßen oder gegenüber dem Arbeitgeber falsche Angaben gemacht hat und dadurch die unrechtmäßige Erbringung der Leistungen veranlasst hat.

Die gleiche Erstattungspflicht gilt für den Arbeitgeber, falls dieser vorsätzlich oder grob fahrlässig seine Mitwirkungspflichten verletzt oder gegenüber der Agentur für Arbeit falsche Angaben gemacht hat und dadurch die unrechtmäßige Erbringung der Förderung veranlasst hat.

Bußgeld

Wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer leistungserhebliche Angaben oder Auskünfte nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig machen oder geben, an Prüfungen der Agentur für Arbeit nicht mitwirken oder solche Prüfungen nicht dulden, können sie mit einem Bußgeld von bis zu 25.000 € belegt werden.

Verfahren

Damit die Altersteilzeitarbeit von der Agentur für Arbeit gefördert wird, stellt der Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen schriftlichen Antrag.

Der Arbeitgeber muss dabei darlegen, dass die erforderliche Wiederbesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze oder der durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplätze stattfindet. Es bleibt ihm überlassen, wie er diesen Nachweis erbringt (siehe Wiederbesetzung).

Die Agentur für Arbeit entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Förderung der Altersteilzeitarbeit gegeben sind. Die Anerkennung kann rückwirkend für höchstens drei Monate erfolgen. Dadurch kann die Agentur für Arbeit eine zeitnahe Überprüfung der Fördervoraussetzungen vornehmen, und der Arbeitgeber erhält Planungssicherheit.

Um Missbrauch vorzubeugen, muss der Arbeitgeber bei seinem Antrag Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmer mitteilen, für die er Leistungen beantragt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Betrieb liegt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Arbeitgeber können aber auch beantragen, dass ihre Altersteilzeitfälle von einer anderen Agentur für Arbeit entschieden werden, wenn sie z. B. mehrere Niederlassungen haben und ihre Anträge zentral bei einer Agentur für Arbeit stellen wollen.

Die Höhe der Förderleistungen wird zu Beginn des Erstattungsverfahrens in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgelegt. Die monatlichen Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das zugrunde liegende Regelarbeitsentgelt um mindestens 10 € verringert. Die Förderleistungen der Agentur für Arbeit werden nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben. Kann der Arbeitnehmer, beispielsweise während des Krankengeldbezuges, die Förderleistung direkt von der Agentur für Arbeit beanspruchen, wird sie auf Antrag des Arbeitnehmers monatlich nachträglich ausgezahlt.

Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen

Die Durchführung einer tarifvertraglichen Altersteilzeitregelung kann einer Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien übertragen werden. In diesem Fall übernimmt die Ausgleichskasse oder die gemeinsame Einrichtung hinsichtlich der Förderung der Altersteilzeitarbeit die Funktion des Arbeitgebers. Dabei zahlt die Agentur für Arbeit die Förderleistungen an die Ausgleichskasse oder die gemeinsame Einrichtung, sofern die Tarifvertragsparteien dies beantragen.

Die Tarifvertragsparteien sollen in ihrer Gestaltungsfreiheit, das Verfahren der Abwicklung von Altersteilzeitregelungen über gemeinsame Einrichtungen nach ihren Vorstellungen zu regeln, nicht beschränkt werden.

Tarifvertragliche Regelungen

Auf der Basis des Altersteilzeitgesetzes sind bereits zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen worden. Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sind seit 1996 über 900 tarifvertragliche Regelungen zur Förderung von Altersteilzeit bekannt. Im selben Zeitraum wurden in den von den Altersteilzeit-Tarifverträgen erfassten Bereichen insgesamt mehr als 20 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Verteilung der Arbeitszeit bis zu einem Zeitraum von drei Jahren kann frei, d. h. auch ohne tarifvertragliche Grundlage vereinbart werden. Möglich sind in diesem Zusammenhang neben tarifvertraglichen Altersteilzeitvereinbarungen auch Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen zur Altersteilzeit.

Die Vereinbarung von über drei Jahre hinausgehenden Verteilzeiträumen ist jedoch nur dann möglich, wenn dies ein entsprechender Tarifvertrag zulässt. Dann können auch langfristige „Verblockungsmodelle“ vereinbart werden. Dies kann beispielsweise so weit gehen, dass bei einer 10-jährigen Altersteilzeitphase in den ersten fünf Jahren in Vollzeit weitergearbeitet und in den darauf folgenden fünf Jahren nicht mehr gearbeitet wird. Der Sozialversicherungsschutz ist für den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit gewährleistet.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber, die unter den Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages fallen, können die tarifvertraglichen Regelungen durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch einzelvertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer übernehmen.

Die Altersrenten

Das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) sieht eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr vom Jahr 2012 an bis zum Jahr 2029 und entsprechende Anhebungen bei anderen Renten vor. Diese Neuregelungen finden Sie in Abschnitt „Rente mit 67“.

Die Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit haben vor dem 1. Januar 1952 geborene Versicherte, die

- die Altersgrenze erreicht haben,
- bei Beginn der Rente arbeitslos sind und nach Vollendung eines Lebensalters von 58 Jahren und 6 Monaten insgesamt 52 Wochen arbeitslos waren oder vor Rentenbeginn mindestens 24 Monate Altersteilzeitarbeit geleistet haben,
- vor Rentenbeginn in den letzten 10 Jahren 8 Jahre Pflichtbeitragszeiten haben und
- die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben.

Altersteilzeitarbeit setzt eine Reduzierung der Arbeitszeit und eine Aufstockung des Teilzeitarbeitsentgelts und der Beiträge zur Rentenversicherung nach Maßgabe des Altersteilzeitgesetzes (siehe Kapitel Altersteilzeitarbeit) voraus. Der 10-Jahres-Zeitraum, innerhalb dessen 8 Jahre Pflichtbeitragszeiten liegen müssen, wird um darin liegende Anrechnungszeiten, Berücksichtigungszeiten, bestimmte Rentenbezugszeiten und Ersatzzeiten erweitert.

Die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme dieser Altersrente war bisher die Vollendung des 60. Lebensjahres. Diese Altersgrenze wird seit 2006 bis Ende 2008 stufenweise von 60 auf 63 Jahren angehoben. Im Januar 1946 Geborene

können diese Altersrente frühestens mit 60 Jahren und einen Monat beziehen, im Februar 1946 Geborene frühestens mit 60 Jahren und zwei Monaten usw. Schließlich können im Dezember 1948 und später Geborene frühestmöglich mit 63 Jahren eine Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit in Anspruch nehmen. Ein Rentenbezug vor diesem Zeitpunkt ist – auch unter Inkaufnahme von Abschlägen – bei dieser Altersrente dann grundsätzlich nicht mehr möglich.

Vertrauensschutz haben Versicherte, die vor dem 1. Januar 2004 rechtsverbindlich über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses disponiert haben (z. B. Vertrag über Altersteilzeitarbeit oder Aufhebungsvertrag) oder an diesem Tag arbeitslos oder beschäftigungslos waren. Für sie wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme nicht angehoben.

Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, haben bereits nach geltendem Recht keinen Anspruch mehr auf diese Rentenart.

Die Altersrente für Frauen ist von dieser Anhebung nicht betroffen. Vor dem 1. Januar 1952 geborene Frauen, die nach Vollendung des 40. Lebensjahres mehr als 10 Jahre Pflichtbeiträge und die Wartezeit von 15 Jahren erfüllt haben, können weiterhin mit 60 Jahren diese Altersrente – unter Inkaufnahme von Abschlägen – beziehen.

Auch bei der Altersrente für Frauen gilt, dass Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1951 geboren sind, bereits nach geltendem Recht keinen Anspruch mehr auf diese Rentenart haben.

Für den Übergang von Altersteilzeitarbeit in den vorzeitigen Ruhestand wird zukünftig verstärkt die Altersrente für langjährig Versicherte in Betracht kommen. Versicherte, die die Wartezeit von 35 Jahren erfüllen, können diese Rente frühestmöglich mit 63 Jahren – unter Inkaufnahme von Abschlägen – beziehen.

Es wird generell empfohlen, sich vor Abschluss eines Altersteilzeitvertrages über die Möglichkeiten des Bezuges einer Altersrente bei seinem Rentenversicherungsträger individuell beraten zu lassen.

Anhebung der Altersgrenze und Abschläge

Um die Belastung der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit zu begrenzen, wurde die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Rentenbezug schon bisher von 60 auf 65 Jahre angehoben. Ebenfalls angehoben wurden die Altersgrenzen für einen abschlagsfreien Rentenbezug bei der Altersrente für Frauen, für langjährig Versicherte und schwerbehinderte Menschen. Trotzdem ist eine vorzeitige Inanspruchnahme bei den meisten dieser Renten ab einem Alter von 60 Jahren möglich (Ausnahme: die im vorigen Absatz ausgeführte Änderung bei der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit, die nach Ende der Übergangszeit erst mit 63 Jahren bezogen werden kann). Um die Mehraufwendungen der Rentenversicherung aufgrund der längeren Rentenbezugsdauer auszugleichen, wird die monatliche Rente für jeden Monat des vorgezogenen Rentenbezugs um einen Abschlag von 0,3 Prozent verringert. Wird die Rente um fünf Jahre (60 Monate) vorgezogen, ergibt sich somit ein Abschlag von 18%.

Rentenminderung kann ausgeglichen werden

Die sich aufgrund der längeren Rentenbezugsdauer ergebende Minderung der monatlichen Rente kann ausgeglichen werden. Dazu haben Versicherte, die die Altersrente vorzeitig in Anspruch nehmen wollen, schon vor Vollendung des 60. Lebensjahres das Recht, zusätzliche Beiträge zu leisten. Ab Vollendung des 65. Lebensjahres ist diese Möglichkeit ausgeschlossen.

Die höheren Rentenbeiträge können im Rahmen von tariflichen, innerbetrieblichen oder einzelvertraglichen Regelungen teilweise oder ganz durch den Arbeitgeber übernommen oder erstattet werden. Dadurch kann eine finanzielle Belastung der Arbeitnehmer vermieden oder jedenfalls verringert werden.

Insbesondere können und sollen Sozialplanmittel für diese Beitragszahlungen zum Ausgleich von Rentenminderungen eingesetzt werden. Für die Betriebe und die Arbeitnehmer wird die Möglichkeit zusätzlich dadurch attraktiv, dass diese Aus-

gleichsbeträge sich nach dem Arbeitsförderungsgesetz nicht auf den Bezug von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II auswirken und auch bei der Abfindungsanrechnung nicht berücksichtigt werden.

Die Berechtigung zur Zahlung zusätzlicher Beiträge hängt von der Erklärung des Versicherten ab, künftig eine Rente wegen Alters vorzeitig zu beziehen. Die Möglichkeit, zusätzliche Beiträge zu zahlen, ist nicht auf die vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit beschränkt, sondern gilt für alle Fälle vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters.

Rechtzeitige Auskunft

Versicherte, die von der Möglichkeit der Altersteilzeitarbeit Gebrauch machen wollen, brauchen Klarheit darüber, wie sich dies auf ihre Altersrente auswirken wird und mit welchen zusätzlichen Beiträgen die Rentenminderung beim vorzeitigen Beginn der Altersrente ausgeglichen werden kann.

Daher können Versicherte, die das 54. Lebensjahr vollendet haben, bei ihrem Rentenversicherungsträger Auskunft über die Höhe der Beitragszahlung erhalten, die erforderlich ist, um eine Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente auszugleichen. Die erteilte Auskunft ist gleichzeitig die Grundlage für die spätere Beitragszahlung.

Rente mit 67

Das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz) sieht eine stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze vom 65. auf das 67. Lebensjahr vom Jahr 2012 an bis zum Jahr 2029 und entsprechende Anhebungen bei anderen Renten vor. Für Versicherte der Geburtsjahrgänge vor 1952, für die es derzeit noch unter bestimmten Voraussetzun-

gen die Altersrente für Frauen und die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit gibt, verbleibt es hinsichtlich dieser Altersrenten beim geltenden Recht und damit bei den heute geltenden Altersgrenzen, und zwar auch dann, wenn der Zugang in diese Altersrenten erst nach dem Jahr 2011 erfolgt.

Bei der Altersrente für langjährig Versicherte wird die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Rentenzugang ab Geburtsjahrgang 1949 stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist – wie zur Zeit – frühestens mit 63 Jahren unter Inkaufnahme von Rentenminderungen möglich. Die nach bisherigem Recht vorgesehene Absenkung der Altersgrenze für den frühestmöglichen Rentenzugang auf 62 Jahre unterbleibt. Jedoch haben besonderen Vertrauensschutz Angehörige der Geburtsjahrgänge 1954 und älter, wenn sie bereits vor dem 1. Januar 2007 verbindlich Altersteilzeitarbeit vereinbart haben.

Mit Beginn der stufenweisen Anhebung der Regelaltersgrenze zum 1. Januar 2012 wird für besonders langjährig Versicherte eine neue Altersrente eingeführt. Anspruch auf einen abschlagsfreien Renteneintritt nach Vollendung des 65. Lebensjahres haben Versicherte, die mindestens 45 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr des Kindes erreichen.

Im Folgenden erhalten Sie eine detaillierte Übersicht über die stufenweise Anhebung der Altersgrenzen bei den Altersrenten. Dieser Übersicht können Sie entnehmen, für welchen Geburtsjahrgang (teilweise untergliedert nach Geburtsmonaten) welche Altersgrenzen gelten.

Besonderer Vertrauensschutz und damit keine Änderung der Altersgrenzen gegenüber geltendem Recht besteht bei bestimmten Vereinbarungen über Altersteilzeitarbeit, die vor dem Stichtag (1. Januar 2007) abgeschlossen wurden und weiter bestehendem Vertrauensschutz aus früheren Anhebungen.

Anhebung der Altersgrenzen ab Jahrgang 1947

Geburtsjahrgang	Regelaltersrente	Altersrente (AR) für bes. langjährig Versicherte	AR für langjährig Versicherte		
	Ab-schlags-frei	Ab-schlags frei	Ab-schlags frei	Vorzeitiger Bezug ab	
	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Alter Jahr/Monat	Abschlag in %
1945	65		65	63	7,2
1946	65		65	63	7,2
1947	65/1	65	65	63	7,2
1948	65/2	65	65	63	7,2
1/1949	65/3	65	65/1	63	7,5
2/1949	65/3	65	65/2	63	7,8
3-12/1949	65/3	65	65/3	63	8,1
1950	65/4	65	65/4	63	8,4
1951	65/5	65	65/5	63	8,7
01/1952	65/6	65	65/6	63	9
02/1952	65/6	65	65/6	63	9
03/1952	65/6	65	65/6	63	9
04/1952	65/6	65	65/6	63	9
05/1952	65/6	65	65/6	63	9
06-12/1952	65/6	65	65/6	63	9
1953	65/7	65	65/7	63	9,3
1954	65/8	65	65/8	63	9,6
1955	65/9	65	65/9	63	9,9
1956	65/10	65	65/10	63	10,2
1957	65/11	65	65/11	63	10,5
1958	66	65	66	63	10,8
1959	66/2	65	66/2	63	11,4
1960	66/4	65	66/4	63	12
1961	66/6	65	66/6	63	12,6
1962	66/8	65	66/8	63	13,2
1963	66/10	65	66/10	63	13,8
1964	67	65	67	63	14,4

AR für schwerbehinderte Menschen			AR wegen Arbeitslosigkeit/ Altersteilzeitarbeit (unverändert)			AR für Frauen (unverändert)		
Ab- schlags- frei	Vorzeitiger Bezug ab		Ab- schlags- frei	Vorzeitiger Bezug ab		Ab- schlags- frei	Vorzeitiger Bezug ab	
Alter Jahr/ Monat	Alter Jahr/ Monat	Ab- schlag in %	Alter Jahr/ Monat	Alter Jahr/ Monat	Ab- schlag in %	Alter Jahr/ Monat	Alter Jahr/ Monat	Ab- schlag in %
63	60	10,8	65	60	18	65	60	18
63	60	10,8	65	60-61	17,7-14,4	65	60	18
63	60	10,8	65	61-62	14,1-10,8	65	60	18
63	60	10,8	65	62-63	10,5- 7,2	65	60	18
63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
63	60	10,8	65	63	7,2	65	60	18
63/1	60/1	10,8	Beide Altersrenten entfallen nach geltendem Recht ab Jahrgang 1952.					
63/2	60/2	10,8						
63/3	60/3	10,8						
63/4	60/4	10,8						
63/5	60/5	10,8						
63/6	60/6	10,8						
63/7	60/7	10,8						
63/8	60/8	10,8						
63/9	60/9	10,8						
63/10	60/10	10,8						
63/11	60/11	10,8						
64	61	10,8						
64/2	61/2	10,8						
64/4	61/4	10,8						
64/6	61/6	10,8						
64/8	61/8	10,8						
64/10	61/10	10,8						
65	62	10,8						

Beispiele

Die Höhe der späteren Rente hängt von einer Reihe persönlicher Daten ab. Dazu gehören insbesondere die während des Arbeitslebens durch Beiträge versicherten Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen.

Wichtig ist auch, ob zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung bezahlt worden sind, um die mit dem vorzeitigen Bezug verbundene Rentenminderung auszugleichen, ob der Rente Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeitarbeit vorausgeht, und ob es sich um einen Versicherten in den alten oder den neuen Bundesländern handelt.

Es empfiehlt sich also, die finanziellen Auswirkungen der Altersteilzeitarbeit und der vorzeitigen Rente für den jeweiligen Einzelfall berechnen zu lassen. Dabei kann die Personalabteilung behilflich sein, hinsichtlich der Rente wenden Sie sich bitte an den für Sie zuständigen Rentenversicherungsträger.

Die Beispiele können die finanziellen Auswirkungen der Neuregelung nur als Modellrechnung darstellen.

1. Beispiel:

Ein Arbeitnehmer in Köln, verheiratet, nicht kinderlos, Steuerklasse III, geboren am 15. Juni 1950, mit einem Bruttoarbeitsentgelt von monatlich 3000 € wechselt mit 58 Jahren zum 1. Juli 2008 von der bisherigen Tätigkeit in die Altersteilzeit. Den Vertrag über die Altersteilzeit wurde im Januar 2008 mit dem Arbeitgeber geschlossen.

	bisherige Arbeitszeit EUR	Altersteilzeit EUR
Bruttoentgelt	3000,00	1.500,00
Lohnsteuer	270,16	-
Kirchensteuer	24,31	-
Solidaritätszuschlag	14,85	-
Krankenversicherungsbeitrag (7,9 %*)	237,00	118,50
Rentenversicherungsbeitrag (9,95 %)	298,50	149,25
Pflegeversicherungsbeitrag (0,85 %)	25,50	12,75
Arbeitslosenversicherungsbeitrag (1,65 %)	49,50	24,75
Nettoentgelt	2080,18	1194,75
Aufstockung (20 % des Brutto- entgelts für Altersteilzeitarbeit)		+ 300,00 1494,75
Altersteilzeit-Netto **		1494,75
Rentenversicherungsbeitrag (19,9 %) für 80 % des Regelarbeitsentgelts (1200,00)		238,80

* individuell, hier 7,9% KV-Beitrag unterstellt

** ohne Berücksichtigung des Progressionsvorbehaltes (siehe Progressionsvorbehalt), für den im unterjährigen Lohnsteuerabzugsverfahren kein Raum ist, der allerdings im Rahmen des Einkommensteuer-Veranlagungsverfahrens angewendet wird.

Rente nach Altersteilzeitarbeit

Nach 5 Jahren Altersteilzeit nimmt er nach Vollendung des 63. Lebensjahres zum 1. Juli 2013 die Rente nach Altersteilzeitarbeit in Anspruch. Ein früherer Eintritt in die Altersrente ist für ihn nicht möglich, abschlagsfrei könnte er diese Altersrente mit 65 Jahren beziehen (vgl. Kapitel Altersrenten). Es wird angenommen, dass der Arbeitnehmer bis zum 63. Lebensjahr 45 (Renten)-Entgeltpunkte erworben hat. Dies entspricht 45 Beitragsjahren mit dem Durchschnittsentgelt aller Versicherten. (Die Auswirkungen der Rentenanpassungen bis zum 1. Juli 2013 werden in dieser Beispielrechnung nicht berücksichtigt.)

Rente ab Juli 2013:	EUR
aktueller Rentenwert (26,27) x persönliche Entgeltpunkte (45) =	1182,15
./.. 7,2 % Minderung wegen 24 Monaten vorzeitiger Inanspruchnahme (pro Monat –0,3 %)	– 85,11
Bruttorente	1097,04
./.. je Beitrag des Rentners für Kranken- und Pflegeversicherung*	– 95,99
Rentenzahlbetrag	1001,05

* individuell, hier 7,9 % KV-Beitrag unterstellt, PV-Beitrag = 0,85 %

Zusätzlicher Beitrag

Es besteht die Möglichkeit, die Rentenminderung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente durch zusätzliche Beiträge in Höhe von insgesamt 20901,90 € (bei Zahlung im Jahr 2008) auszugleichen. Dafür können insbesondere Mittel aus Sozialplänen eingesetzt werden.

2. Beispiel:

Wie Beispiel 1, nur dass es sich um eine Arbeitnehmerin handelt. Auch sie kann die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit frühestens mit 63 Jahren beziehen. Für sie kommt aber auch die Altersrente für Frauen in Betracht (Anspruchsvoraussetzungen siehe Kapitel Altersrenten). Die Altersrente für Frauen kann sie bereits nach 2 Jahren Altersteilzeitarbeit mit 60 Jahren beziehen, der Abschlag für die vorzeitige Inanspruchnahme beträgt dann 18 %. Für die Rentenberechnung und die Zahlung zusätzlicher Beiträge würde dies Folgendes bedeuten:

Nach 2 Jahren Altersteilzeit nimmt sie nach Vollendung des 60. Lebensjahres zum 1. Juli 2010 die Altersrente für Frauen in Anspruch. Abschlagsfrei könnte sie diese Altersrente mit 65 Jahren beziehen (vgl. Kapitel Altersrenten). Es wird angenommen, dass die Arbeitnehmerin bis zum 60. Lebensjahr 42 (Renten)-Entgeltpunkte erworben hat. Dies entspricht 42 Beitragsjahren mit dem Durchschnittsentgelt aller Versicherten. (Die Auswirkungen der Rentenanpassungen bis zum 1. Juli 2010 werden in dieser Beispielrechnung nicht berücksichtigt.)

Rente ab Juli 2010:	EUR
aktueller Rentenwert (26,27) x persönliche Entgeltpunkte (42) =	1 103,34
./.. 18 % Minderung wegen 60 Monaten vorzeitiger Inanspruchnahme (pro Monat -0,3 %)	-198,60
Bruttorente	904,74
./.. je Beitrag des Rentners für Kranken- und Pflegeversicherung*	- 79,16
Rentenzahlbetrag	825,58

* individuell, hier 7,9 % KV-Beitrag unterstellt, PV-Beitrag = 0,85 %

Zusätzlicher Beitrag

Es besteht die Möglichkeit, die Rentenminderung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente durch zusätzliche Beiträge in Höhe von insgesamt 55 194,60 € (bei Zahlung im Jahr 2008) auszugleichen. Dafür können insbesondere Mittel aus Sozialplänen eingesetzt werden.

3. Beispiel:

Ein Arbeitnehmer wie in Beispiel 1, der allerdings erst am 15. Juni 1952 geboren ist. Er wechselt mit 57 Jahren zum 1. Juli 2009 in Altersteilzeitarbeit. Den Vertrag über die Altersteilzeit schließt er im Januar 2009.

Nach 6 Jahren Altersteilzeitarbeit nimmt er nach Vollendung des 63. Lebensjahres zum 1. Juli 2015 eine Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch (Anspruchsvoraussetzungen siehe Kapitel Altersrenten). Diese Altersrente könnte er abschlagsfrei mit 65 Jahren und 6 Monaten in Anspruch nehmen. Ein Anspruch auf die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit besteht nicht mehr. Es wird angenommen, dass der Arbeitnehmer bis zum 63. Lebensjahr 45 (Renten)-Entgeltpunkte erworben hat. Dies entspricht 45 Beitragsjahren mit dem Durchschnittsentgelt aller Versicherten. (Die Auswirkungen der Rentenanpassungen bis zum 1. Juli 2015 werden in dieser Beispielrechnung nicht berücksichtigt.)

Rente ab Juli 2015:	EUR
aktueller Rentenwert (26,27) x persönliche Entgeltpunkte (45) =	1182,15
./. 9 % Minderung wegen 30 Monaten vorzeitiger Inanspruchnahme (pro Monat -0,3 %)	-106,39
Bruttorente	1075,76
./. je Beitrag des Rentners für Kranken- und Pflegeversicherung*	-94,13
Rentenzahlbetrag	981,63

* individuell, hier 7,9 % KV-Beitrag unterstellt, PV-Beitrag = 0,85 %

Zusätzlicher Beitrag

Es besteht die Möglichkeit, die Rentenminderung wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente durch zusätzliche Beiträge in Höhe von insgesamt 26 644,18 € (bei Zahlung im Jahr 2008) auszugleichen. Dafür können insbesondere Mittel aus Sozialplänen eingesetzt werden.

Die Teilrente

Alle Altersrenten können als Vollrente oder als Teilrente bezogen werden. Die Teilrente kann in Höhe von einem Drittel, der Hälfte oder von zwei Dritteln der zustehenden Vollrente bezogen werden.

Von der Altersteilzeitarbeit in die Teilrente

Der Bezug einer Teilrente im Anschluss an die Altersteilzeitarbeit kann für den Versicherten finanziell attraktiv sein. Beantragt er beispielsweise eine Altersrente nach Altersteilzeitarbeit als 1/2-Teilrente, so wird er in vielen Fällen im Rahmen des zulässigen Hinzuverdienstes eine Teilzeitarbeit ausüben können. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber eine Teilzeitarbeitsstelle anbieten kann. Eine Förderung nach dem Altersteilzeitgesetz erfolgt allerdings nicht mehr.

Neben der 1/2-Teilrente bezieht der Versicherte aus der Teilzeitbeschäftigung weiterhin Entgelt. Davon werden weitere Sozialversicherungsbeiträge gezahlt, so dass auf diese Weise die spätere Vollrente verbessert wird. So können auch Rentenminderungen wegen vorzeitigen Rentenbezugs, die sich im Übrigen nur auf den in Anspruch genommenen Rententeil beziehen, mit Blick auf die spätere Vollrente ausgeglichen werden.

Die Höhe der Teilrente

Die Höhe der jeweiligen Teilrente errechnet sich aus der dem Versicherten zustehenden Altersvollrente und richtet sich damit in erster Linie nach der Anzahl der Versicherungsjahre und das durch die Beiträge versicherte Arbeitseinkommen. Je nach Wahl des Versicherten beträgt die Teilrente ein Drittel, die Hälfte oder zwei Drittel der jeweiligen Vollrente.

Der Teilrentenbezieher darf bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre) nur in begrenztem Umfang hinzuverdienen. Die Hinzuverdienstmöglichkeit ist jedoch deutlich größer als 400 €, wie beim vorzeitigen Bezug einer Altersvollrente. Die zu berücksichtigenden Einkünfte sind insbesondere das Arbeitsentgelt aus abhängiger Beschäftigung und das Arbeitseinkommen aus selbstständiger Tätigkeit.

Für jeden Teilrentenbezieher sind die Hinzuverdienstgrenzen individuell zu ermitteln. Der Versicherte kann sie bei seinem zuständigen Rentenversicherungsträger erfragen. Im Jahr 2008 dürfen mindestens folgende Beträge hinzuverdient werden:

Mindesthinzuverdienstgrenzen

	alte Bundesländer	neue Bundesländer
1/3-Teilrente	931,88 €	819,07 €
1/2-Teilrente	708,23 €	622,49 €
2/3-Teilrente	484,58 €	425,92 €

Die Hinzuverdienstgrenzen für den einzelnen Versicherten können jedoch deutlich höher liegen. Als Faustregel gilt:

Der Versicherte darf neben einem Drittel der Vollrente bis zu 75 Prozent, neben der Hälfte bis zu 56 Prozent und neben zwei Dritteln der Vollrente bis zu 38 Prozent des bisherigen Einkommens bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2008: 5300 € in den alten und 4500 € in den neuen Ländern) hinzuverdienen.

Teilrentenbezieher dürfen wie Altersvollrentner die für sie maßgebliche Hinzuverdienstgrenze zweimal im Laufe eines Kalenderjahres bis zum Doppelten der für einen Monat geltenden Hinzuverdienstgrenze überschreiten.

Wird die für die jeweils bezogene Art von Teilrente zulässige Hinzuverdienstgrenze überschritten, geht der Anspruch auf Altersrente nicht in jedem Fall verloren. Der Rentenversicherungsträger prüft dann, ob gegebenenfalls die für die nächstniedrigere Art von Teilrente zulässige höhere Hinzuverdienstgrenze eingehalten ist. Ein Wechsel zwischen verschiedenen Teilrenten oder von der Teilrente zur Vollrente ist möglich. Der Anspruch auf die Altersrente entfällt erst in vollem Umfang, wenn der vom Rentner erzielte Verdienst auch die für die niedrigste Teilrentenart (1/3-Teilrente) maßgebende Hinzuverdienstgrenze überschreitet.

Verdient der Rentenempfänger wieder weniger, so dass ihm gegebenenfalls eine höhere Teilrente zusteht, muss er diese höhere Teilrente oder gegebenenfalls die Vollrente beantragen.

Der Bezieher einer Teilrente hat für die von ihm erzielten Einkünfte Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten, sofern diese ohne Rentenbezug auch zur Versicherungspflicht führen würden. Die entrichteten Beiträge werden bei späterem Vollrentenbezug berücksichtigt.

Der Bezug einer Teilrente in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung nach der Altersteilzeitarbeit ist somit auch eine Möglichkeit, Einbußen bei der Rentenanwartschaft aufgrund des vorzeitigen Rentenbezugs auszugleichen.

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze (derzeit 65 Jahre) bestehen keine Hinzuverdienstgrenzen.

Das Altersteilzeitgesetz

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 26a G v. 20.12.2007 I 3150

Das G wurde als Artikel 1 G 810-36/1 v. 23.7.1996 I 1078 (RuStFöG) vom Bundestag erlassen. Es ist gem. Art. 10 Satz 1 dieses G am 1.8.1996 in Kraft getreten.

§ 1 Grundsatz

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

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

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

§ 2 Begünstigter Personenkreis

(1) Leistungen werden für Arbeitnehmer gewährt, die

1. das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. nach dem 14. Februar 1996 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, Zeiten des Bezuges von Arbeitslosengeld II sowie Zeiten, in denen Versicherungspflicht nach § 26 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch bestand, stehen der versicherungspflichtigen Beschäftigung gleich. § 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 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 Altersteilzeitarbeit, begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 vom Hundert der monatlichen Beitragsbemes-

sungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, entfällt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, sowie

2. der Arbeitgeber aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit
 - a) einen bei einer Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer, einen Bezieher von Arbeitslosengeld II oder einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung auf dem freigemachten oder auf einem in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen 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 frei gewordenen Arbeitsplatz beschäftigt wird, oder
 - b) einen Auszubildenden versicherungspflichtig im Sinne des Dritten Buches Sozialgesetzbuch beschäftigt, wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt und
3. die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über fünf vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebes hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt ist oder eine Ausgleichskasse der Arbeitgeber oder eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien besteht, wobei beide Voraussetzungen in Tarifverträgen verbunden werden können. (1a) Die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a sind auch erfüllt, wenn Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit 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.

§ 4 Leistungen

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

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

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

§ 5 Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

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

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

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

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

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

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

(3) (weggefallen)

§ 7 Berechnungsvorschriften

(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 Kalenderjahrs 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 Kalenderjahrs 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 Bestehens des Betriebes maßgebend.

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

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

§ 8 Arbeitsrechtliche Regelungen

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

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

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

§ 8a Insolvenzversicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts 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 des Aktiengesetzes) begründete

Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

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

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

§ 9 Ausgleichskassen, gemeinsame Einrichtungen

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

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

§ 10 Soziale Sicherung des Arbeitnehmers

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

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

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

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

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

§ 11 Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

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

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

1. Angaben gemacht hat, die unrichtig oder unvollständig sind, oder
2. der Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nicht nachgekommen ist. Die zu erstattende Leistung ist durch schriftlichen Verwaltungsakt festzusetzen. Eine Erstattung durch den Arbeitgeber kommt insoweit nicht in Betracht.

§ 12 Verfahren

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

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

(3) In den Fällen des § 3 Abs. 3 werden dem Arbeitgeber die Leistungen nach Absatz 1 erst von dem Zeitpunkt an ausgezahlt, in dem der Arbeitgeber auf dem freigemachten oder durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplatz einen Arbeitnehmer be-

schäftigt, der bei Beginn der Beschäftigung die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt hat. Endet die Altersteilzeitarbeit in den Fällen des § 3 Abs. 3 vorzeitig, erbringt die Agentur für Arbeit dem Arbeitgeber die Leistungen für zurückliegende Zeiträume nach Satz 3, solange die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt sind und soweit dem Arbeitgeber entsprechende Aufwendungen für Aufstockungsleistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und § 4 Abs. 2 verblieben sind. Die Leistungen für zurückliegende Zeiten werden zusammen mit den laufenden Leistungen jeweils in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt. Die Höhe der Leistungen für zurückliegende Zeiten bestimmt sich nach der Höhe der laufenden Leistungen.

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

§ 13 Auskünfte und Prüfung

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

§ 14 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 11 Abs. 1 oder als Arbeitgeber entgegen § 60 Abs. 1 Nr. 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,

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

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

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

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

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

§ 15 Verordnungsermächtigung

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

§ 15a Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung

Haben die Voraussetzungen für die Erbringung von Leistungen nach § 4 vor dem 1. April 1997 vorgelegen, erbringt die Bundesagentur die Leistungen nach § 4 auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 Nr. 1 in der bis zum 31. März 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. Januar 2000 abgeschlossen worden, erbringt die Bundesagentur die Leistungen nach § 4 auch dann, wenn die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 Nr. 2 und 3 in der bis zum 1. Januar 2000 geltenden Fassung vorliegen.

§ 15d Übergangsregelung zum Zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit

Ist eine Vereinbarung über Altersteilzeitarbeit vor dem 1. Juli 2000 abgeschlossen worden, gelten § 5 Abs. 2 Satz 2 und § 6 Abs. 2 Satz 2 in der bis zum 1. Juli 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. Juli 2000 geltenden Fassung.

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

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

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

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

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

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

§ 16 Befristung der Förderungsfähigkeit

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

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr

Sie fragen – wir antworten

Rente:	0 18 05 6767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt:	0 18 05 6767-11
Arbeitsmarktpolitik und -förderung:	0 18 05 6767-12
Arbeitsrecht:	0 18 05 6767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	0 18 05 6767-14
Infos für behinderte Menschen:	0 18 05 6767-15
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	0 18 05 6767-19
Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service: info.gehoerlos@bmas.bund.de	
Schreibtelefon:	0 18 05 6767-16
Fax:	0 18 05 6767-17
Gebärdentelefon:	gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

(Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.)

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Juni 2008



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 145
Telefon: 01 80 51 51 51 0*
Telefax: 01 80 51 51 51 1 *

Schriftlich: an Herausgeber
E-Mail: info@bmas.bund.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Schreibtelefon: 01805 676716*
Fax: 01805 676717*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

*Festpreis 14 Cent/Min. – abweichende/andere Preise aus den Mobilfunknetzen möglich.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Druck: Koelblin-Fortuna Druck, Baden-Baden

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.