

Das Altersteilzeitgesetz (ATG)

Das ATG trat am 23. Juli 1996 in Kraft. Das Gesetz ist geschaffen worden, um die bis dahin bestehende Praxis der Frühverrentung (sog. 58er-Regelungen) abzulösen. Diese wurde durch sukzessive Anhebung der Altersgrenze für eine Rente wegen Arbeitslosigkeit auf 65 Jahre und der damit verbundenen großen Rentenabschläge bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsleben insgesamt unattraktiv.

Wesentlicher Gesetzesinhalt:

- Nach seiner Konzeption regelt das ATG die Voraussetzungen einer Vereinbarung von Teilzeitarbeit bis zum Rentenbezug zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die mindestens 55 Jahre alt sind.
- Die Verteilung der Arbeitszeit kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbart werden. Der ältere Arbeitnehmer kann also täglich mit verminderter Stundenzahl, an bestimmten Tagen der Woche, im wöchentlichen oder monatlichen Wechsel oder schließlich im sog. Blockmodell arbeiten. Bedingung ist lediglich, dass die Arbeitszeit über einen Gesamtzeitraum von bis zu drei Jahren (bzw. ggf. bis zu 10 Jahren) durchschnittlich halbiert wird.
- Der Arbeitgeber leistet eine Zuzahlung zum reduzierten Arbeitsentgelt sowie die Aufstockung der Beiträge zur Rentenversicherung. Bei einer Wiederbesetzung der frei gewordenen Stelle durch Einstellung eines Arbeitslosen oder der Übernahme eines Auszubildenden erhält der Arbeitgeber die zusätzlichen Leistungen (Aufstockungsbetrag und Beiträge zur Rentenversicherung) von der Bundesanstalt für Arbeit erstattet. Altersteilzeit ist als Blockmodell möglich.
- Die Höchstdauer beträgt grundsätzlich 3 Jahre; liegt eine tarifvertragliche Regelung vor, kann die Vereinbarung auf eine Dauer von bis zu 10 Jahren erweitert werden.
- Die Leistungen nach dem Gesetz sind (zunächst) auf Altersteilzeitarbeitsverhältnisse beschränkt, bei denen die Reduzierung der Arbeitszeit vor dem 31.12.2009 beginnt.
- Es gilt eine Überforderungsklausel, nach der durch die Vorenthaltung von Fördermitteln verhindert wird, dass die Tarif- oder Betriebspartner einem höheren Anteil als 5% der Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit einräumen. Damit soll die freie Entscheidung des Arbeitgebers bei einer über diese 5% hinausgehenden Inanspruchnahme sichergestellt werden.

1. Begünstigter Personenkreis

Der Kreis begünstigter Personen wird in **§ 2 Abs. 1 ATG¹** festgelegt. Danach sind begünstigt Arbeitnehmer, die

- das 55. Lebensjahr vollendet haben (§ 2 Abs. 1 Ziffer 1),
- nach dem 14. Februar 1996 mit ihrem Arbeitgeber bis zum Eintritt des Rentenalters eine **Reduzierung** ihrer wöchentlichen Arbeitszeit um **die Hälfte** unter Beibehaltung einer **sozialversicherungspflichtigen** Tätigkeit vereinbart haben (§ 2 Abs. 1 Ziffer 2), und
- innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit mindestens 1080 Tage in einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe des SGB II gestanden haben (§ 2 Abs. 1 Ziffer 3).

Entscheidend für die Erfüllung der Voraussetzung gemäß **§ 2 Abs. 1 Ziffer 2** ist bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu drei Jahren (z.B. beim sog. **Blockmodell**: 1 ½ Jahre voll arbeiten und 1 ½ gar nicht mehr arbeiten), **§ 2 Abs. 2 Ziffer 1**, und das Arbeitsentgelt sowie der Aufstockungsbetrag fortlaufend gezahlt werden (**§ 2 Abs. 2 Ziffer 2**).

§ 2 Abs. 3 lässt darüber hinaus den Abschluss einer Vereinbarung über einen Zeitraum von **bis zu 10 Jahren** zu, womit dann der gesamte Zeitraum von Alter 55 bis Alter 65 durch Altersteilzeit überbrückt werden kann. Soll dies in verblockter Form erfolgen, ist dies nur auf tarifvertraglicher Basis bzw. auf Grundlage einer durch Tarifvertrag zugelassenen Betriebsvereinbarung nach Maßgabe von § 2 Abs. 2 Ziffer 1 möglich.

2. Anspruchsvoraussetzungen für Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit

Die Anspruchsvoraussetzungen gemäß **§ 3** für Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit nach **§ 4** bestimmen zugleich die (Mindest-) Höhe der Altersteilzeitvergütung des Arbeitnehmers während der Altersteilzeit bzw. der Beiträge zur Rentenversicherung.

Danach muß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Arbeitslohn einen **Aufstockungsbetrag** in Höhe von **20%** des Teilzeit(brutto)arbeitsentgelts zahlen, mindestens jedoch so viel, dass der Arbeitnehmer **70%** des früheren **Nettoarbeitsentgelts** erhält. Dieser Aufstockungsbetrag ist für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei. Ferner hat der Arbeitgeber zusätzlich **Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung** des Arbeitnehmers zu leisten und

¹ §§ ohne Gesetzesangabe sind nachfolgend solche des ATG.

zwar so, als ob der Arbeitnehmer **90%** des bisherigen Arbeitsentgeltes erhalte, maximal jedoch 90% der Beitragsbemessungsgrenze (**§ 3 Abs. 1 Nr.1**).

Stellt der Arbeitgeber zusätzlich aus Anlass des Übergangs des Arbeitnehmers in die Altersteilzeitarbeit

- (i) einen arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmer oder
- (ii) einen Arbeitnehmer nach Abschluss der Ausbildung

auf dem freigemachten oder in diesem Zusammenhang durch Umsetzung frei gewordenen Arbeitsplatz versicherungspflichtig iSd. SGB III ein, **erstattet die Bundesanstalt für Arbeit** dem Arbeitgeber für **längstens sechs Jahre** den an den älteren Arbeitnehmer gezahlten Aufstockungsbetrag einschließlich der zusätzlichen Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung (**§ 3 Abs. 1 Nr. 2, § 4 Abs. 1**).

Zu beachten: Eine Reihe von Tarifverträgen sehen einen höheren als den im Gesetz genannten Aufstockungsbetrag vor; eine Aufstockung bis auf 85% des gesetzlichen Nettogehalts ist keine Seltenheit. Auch lassen Tarifverträge häufig die Vereinbarung von Altersteilzeit über den geförderten Höchstzeitraum von sechs Jahren zu. In diesen Fällen gehen die über den im ATG geregelten Aufstockungsbetrag hinausgehenden Leistungen allein zu Lasten des Arbeitgebers. Dieser trägt ebenfalls die volle Kostenlast, falls eine im vorstehenden Absatz beschriebene Wiederbesetzung nicht stattfindet.

3. Erlöschen und Ruhen des Anspruchs

Der Anspruch des Arbeitgebers auf Leistungen nach § 4 erlischt grundsätzlich bei Eintritt in das Rentenalter bzw. bei Bezugsberechtigung für vergleichbare Leistungen einer Versicherung oder eines Versorgungswerkes (**§ 5 Abs. 1**).

Ferner besteht der Anspruch nicht, solange der Arbeitgeber auf dem frei gewordenen Arbeitsplatz keinen Arbeitnehmer (mehr) beschäftigt, der die Voraussetzungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 erfüllt. Eine Vakanz von bis zu drei Monaten wird hier toleriert; ebenso werden die Leistungen weiter erbracht, wenn der Arbeitgeber mindestens vier Jahre lang (berechtigte) Leistungen erhalten hat, die Besetzung des Arbeitsplatzes aber nicht aufrechterhalten kann, da dann in aller Regel die Nichtbesetzung ihre Ursache in Veränderungen der Betriebsstruktur haben dürfte und nicht mehr im Zusammenhang mit der Altersteilzeit steht (**§ 5 Abs. 2**).

Schließlich ruht der Anspruch auf Leistungen während der Zeit, in der der Mitarbeiter neben der Altersteilzeit einer weiteren Beschäftigung nachgeht oder selbständigen Beschäftigungen nachgeht oder aber über die Altersteilzeit hinaus Mehrarbeit leistet, die den Umfang der Geringfügigkeitsgrenze gem. § 8 SGB IV überschreiten. Unberücksichtigt bleiben allerdings Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer schon innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit ausgeübt hat. Damit soll der besonderen Situation derjenigen Erwerbstätigen Rech-

nung getragen werden, die neben ihrer Arbeitnehmertätigkeit stetig eine weitere unselbständige oder selbständige Tätigkeit ausgeübt haben (§ 5 Abs. 3,4).

4. Soziale Sicherung der Arbeitnehmer in Altersteilzeit

Zur sozialen Sicherung der Arbeitnehmer greifen eine Reihe von Vorschriften, die nachfolgend kurz skizziert werden:

- **Kündigungsschutz:** Durch die Inanspruchnahme von Altersteilzeit dürfen dem Arbeitnehmer keine kündigungsrechtlichen Nachteile entstehen; insbesondere gilt die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Inanspruchnahme von Altersteilzeit nicht als Grund iSd § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG (§ 8 Abs. 1).
- **Kein Verzicht auf Aufstockung:** Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, durch die der Arbeitgeber von seiner Verpflichtung zur Zahlung des Aufstockungsbetrages und des zusätzlichen Beitrages zur Rentenversicherung frei wird (z.B. wenn er keine Leistungen von der Bundesanstalt für Arbeit erhält), sind nichtig (§ 8 Abs. 2).
- **Arbeitslosengeld:** Wird der Arbeitnehmer während der Altersteilzeit arbeitslos, so werden Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe bzw. das Unterhaltsgeld nach dem Entgelt bemessen, das er erzielt hätte, wenn er seine Arbeitszeit nicht im Rahmen der Altersteilzeit vermindert hätte (§ 10 Abs. 1).
- **Krankengeld:** Bezieht ein Arbeitnehmer Krankengeld u.ä. Leistungen, soweit sich diese nach der Altersteilzeitarbeit bemessen, so erbringt die Bundesanstalt für Arbeit anstelle des Arbeitgebers die Aufstockungsleistungen und Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung, die bei der Beschäftigung des Altersteilzeitarbeitnehmers vorgesehen sind, direkt an den Arbeitnehmer, sofern die Bundesanstalt für Arbeit die Altersteilzeit des betroffenen Arbeitnehmers gefördert hat (§ 10 Abs. 2).
- **Kurzarbeitergeld:** Bei Bezug von Kurzarbeitergeld muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter so aufstocken, als ob der Arbeitnehmer die vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet hätte; der Aufstockungsbetrag darf also nicht gekürzt werden. Gleiches gilt für den zusätzlichen Beitrag zur Rentenversicherung (§ 10 Abs. 4).

5. Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers

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 dem Arbeitsamt (§ 11).

6. Verfahren

- Über die Förderung entscheidet das Arbeitsamt auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers (§ 12 Abs. 1).
- Der Arbeitgeber muss darlegen, dass die erforderliche Wiederbesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze oder der durch Umsetzung freigewordenen Arbeitsplätze stattfindet. Es bleibt ihm überlassen, wie er diesen Nachweis erbringt.
- Das Arbeitsamt entscheidet, ob die Voraussetzungen für die Förderung der Altersteilzeitarbeit gegeben sind. Die Anerkennung kann rückwirkend für höchstens drei Monate erfolgen.
- Der Arbeitgeber muss bei seinem Antrag Namen, Anschriften und Sozialversicherungsnummern der Arbeitnehmer mitteilen, für die er Leistungen beantragt.
- Zuständig ist das Arbeitsamt, in dessen Bezirk der Betrieb liegt, in dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist. Arbeitgeber können aber auch beantragen, dass ihre Altersteilzeitfälle von einem anderen Arbeitsamt entschieden werden, wenn sie z.B. mehrere Niederlassungen haben und ihre Anträge zentral bei einem Arbeitsamt stellen wollen.
- Die Förderleistungen des Arbeitsamtes werden nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben, wenn sie innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf dieses Kalendermonates beantragt werden. Kann der Arbeitnehmer, beispielsweise während des Krankengeldbezuges, die Förderleistung direkt vom Arbeitsamt beanspruchen, wird sie auf Antrag des Arbeitnehmers monatlich nachträglich ausgezahlt.

7. Bußgeldvorschriften

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

Frankfurt, im Juli 2003

gez. Peter König