

Erläuterungen zur Berechnung der Erstattungsleistungen nach § 4 Altersteilzeitgesetz (AtG)

Diese Erläuterungen gelten für die Berechnung der Erstattungsleistungen nach dem Altersteilzeitgesetz (AtG) in der ab 01.07.2004 gültigen Fassung. Die neue Rechtslage findet Anwendung, wenn mit der Altersteilzeit nach dem 30.06.2004 begonnen wurde. Maßgeblich ist nicht der Vertragsabschluss, sondern der rechtswirksame Beginn der Altersteilzeit.

Für laufende Altersteilzeitfälle im Blockmodell, bei denen lediglich die Freistellungsphase nach dem 30.06.2004 beginnt, ist grundsätzlich für die Berechnung der Erstattungsleistungen die vor dem 01.07.2004 gültige Fassung des AtG maßgebend.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann die BA auch bereits in laufenden Fällen, die nach altem Recht abzuwickeln sind, die Erstattungsleistungen ab Juli 2004 nach neuer Rechtslage für die verbleibende Förderdauer erbringen (s. Erstattungsantrag AtG 300, Abschnitt B, Nr. 1).

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

Von der Anpassung ausgenommen sind hingegen Schwankungen des Regelarbeitsentgelts auf Grund monatlich variabler Grundvergütungen sowie sonstiger variabler Lohnbestandteile, wie z.B. regelmäßige Zulagen in monatlich unterschiedlicher Höhe, die mit einem Durchschnittswert beim Regelarbeitsentgelt für den Basismonat berücksichtigt wurden.

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.

Basismonat	<p>Erster voller Abrechnungsmonat, in dem alle Anspruchsvoraussetzungen für die Zahlbarmachung der Erstattungsleistungen (u. a. Freimachen des Altersteilzeitarbeitsplatzes, Wiederbesetzung, Antragstellung) erfüllt sind.</p> <p>Wird die Altersteilzeitarbeit im kontinuierlichen <u>Teilzeitmodell</u> durchgeführt, erfolgt die Wiederbesetzung bereits zu Beginn der Altersteilzeit. In diesem Fall werden die Erstattungsleistungen auf der Basis des Regelarbeitsentgelts festgelegt, das der Arbeitnehmer für den <u>ersten Monat der Altersteilzeit</u> zu beanspruchen hat. Bei einer im <u>Blockmodell</u> durchgeführten Altersteilzeitarbeit erfolgt die Wiederbesetzung hingegen erst mit Beginn der Freistellungsphase. Basismonat ist in diesem Fall daher der <u>erste Monat der Freistellungsphase</u>.</p>
------------	---

a) Aufstockung zum Arbeitsentgelt		
1.	Regelmäßiges sozialversicherungspflichtiges Brutto-Arbeitsentgelt	<p>Das auf den Basismonat entfallende sozialversicherungspflichtige wegen der Altersteilzeitarbeit geminderte Brutto-Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer regelmäßig erzielt (z. B. Gehalt, Monatslohn, VWL, der sozialversicherungspflichtige Teil der ZVK-Umlage für die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes etc.). Laufende 100 %-Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung in die Aufstockung mit einbezieht, sind nicht enthalten. Sie werden unter Ziffer 2 gesondert ausgewiesen.</p> <p>Arbeitsentgelte, die <u>einmalig</u> (z.B. Jahressondervergütungen), <u>nicht regelmäßig</u> (unregelmäßige Zulagen) oder <u>nicht für die vereinbarte Arbeitszeit</u> (z.B. Mehrarbeitsvergütung) gezahlt werden, bleiben bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts im Basismonat unberücksichtigt. <u>Einmalzahlungen</u>, die arbeitsrechtlich zulässig in jedem Kalendermonat <u>zu einem Zwölftel</u> ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen. Die entsprechenden Beträge erhöhen das Arbeitsentgelt. Erhält der Arbeitnehmer - unabhängig von der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit - regelmäßig jeden Monat eine Pauschale für die Abgeltung von Mehrarbeit, ist die Pauschale dem Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.</p> <p>Erhält der Arbeitnehmer bei kontinuierlicher Altersteilzeit oder in der Freistellungsphase des Blockmodells eine laufende <u>Grundvergütung</u> in monatlich <u>unterschiedlicher Höhe</u> (z.B. bei Zeitlöhnen ohne festen Monatslohn, Leistungs- bzw. Akkordlohn, Beschäftigung auf Provisionsbasis), ist ein <u>Referenzzeitraum</u> von <u>zwölf</u> Monaten (Basismonat sowie die davor liegenden elf Monate) <u>zu bilden</u> und der Durchschnittswert zu ermitteln.</p>
2.	Laufende 100%-Leistungen, die aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung in die Aufstockung einbezogen werden	<p>Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit nicht vermindert worden sind (sog. 100 %-Leistungen z.B. vermögenswirksame Leistungen, bestimmte Sachbezüge, Kontoführungsgebühren), sind nach arbeitsrechtlichen Regelungen (z.B. Tarifvertrag) im Allgemeinen von einer Aufstockungszahlung ausgenommen.</p> <p>Wurden Bestandteile des Arbeitsentgelts, die für den gesamten Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeitarbeit - ungeachtet der reduzierten Arbeitszeit - nicht vermindert worden sind, auf arbeitsrechtlicher Grundlage dennoch tatsächlich aufgestockt, gehören auch diese Aufstockungsleistungen zu den erstattungsfähigen Aufwendungen.</p>
3.	Regelmäßige verstetigte Zulagen (Berechnung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung)	<p>Zulagen gehören zum Regularbeitsentgelt des Basismonats, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag <u>regelmäßig (monatlich)</u> zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können z.B. Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft, Zulagen für höherwertige Tätigkeiten, Versetzungszulagen gehören. <u>Unschädlich</u> ist, wenn der Arbeitnehmer die Zulagen begründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.</p> <p>Regelmäßige Zulagen, die nach arbeitsrechtlichen Vorgaben für die gesamte Dauer der Altersteilzeitarbeit mit einem <u>verstetigten</u> Betrag gezahlt werden, werden im Basismonat mit diesem Durchschnittswert berücksichtigt.</p>

noch 3.		Regelmäßige Zulagen, die in der Arbeitsphase monatlich in unterschiedlicher Höhe anfallen (sog. variable Zulagen) und in der <u>Freistellungsphase</u> in <u>gleich bleibender</u> Höhe gezahlt werden, sind im Basismonat ebenfalls mit dem Durchschnittswert anzusetzen (Berücksichtigung nach arbeitsrechtlichen Vorgaben). Zulagen, die in der Arbeitsphase nicht zum Regelarbeitsentgelt gehören, aber zur Hälfte in das Wertguthaben eingestellt und in der Freistellungsphase mit einem Durchschnittsbetrag jeden Monat ausgezahlt werden, sind im Basismonat ebenfalls zu berücksichtigen. Die Höhe richtet sich auch hier nach dem Durchschnittswert.																																				
4.	Regelmäßige nicht verstetigte Zulagen (jeweils Durchschnittsbetrag der letzten 11 Monate zzgl. des Basismonats)	Regelmäßige Zulagen, die im Teilzeitmodell oder in der Freistellungsphase des Blockmodells monatlich in <u>unterschiedlicher</u> Höhe anfallen, sind als Regelarbeitsentgelt im Basismonat mit ihrem <u>Durchschnittswert</u> zu berücksichtigen. Hierfür ist ein Referenzzeitraum von zwölf Monaten zu bilden, der den Basismonat umfasst. Da der Referenzzeitraum im Teilzeitmodell Zeiten vor Beginn der Altersteilzeitarbeit umfasst, sind diese Zulagen bei der Ermittlung des Durchschnittsbetrages nur mit dem Anteil zu berücksichtigen, der der verminderten Arbeitszeit entspricht (Halbierung). Bitte weisen Sie die Zulagen und den jeweiligen Durchschnittswert getrennt aus.																																				
5.	Berücksichtigungsfähige unständige Zulagen (wenn Zahlung innerhalb der letzten 3 Monate zzgl. Basismonat, dann jeweils Durchschnittsbetrag der letzten 11 Monate zzgl. des Basismonats)	Unständige Zulagen werden berücksichtigt, wenn sie im Basismonat sowie in den davor liegenden drei Monaten jeweils erzielt worden sind. Zeiten einer Abwesenheit (nur volle Kalendermonate) des Arbeitnehmers (Urlaub, Krankheit) werden bei der Feststellung des jeweiligen Referenzzeitraumes von drei Monaten ausgeklammert; der 3-Monatszeitraum verschiebt sich entsprechend. Beispiel: Die Zulage wird erstmals ab Januar gewährt. <table border="1" data-bbox="619 1352 1374 1850"> <thead> <tr> <th>Abrechnungsmonat</th> <th>Grundentgelt</th> <th>Zulage</th> <th>Berücksichtigung der Zulage beim Regelarbeitsentgelt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jan.</td> <td>1.500 €</td> <td>100 €</td> <td>nein</td> </tr> <tr> <td>Feb.</td> <td>1.500 €</td> <td>50 €</td> <td>nein</td> </tr> <tr> <td>März</td> <td>1.500 €</td> <td>150 €</td> <td>nein</td> </tr> <tr> <td>April</td> <td>1.500 €</td> <td>50 €</td> <td>ja</td> </tr> <tr> <td>Mai</td> <td>1.500 €</td> <td>100 €</td> <td>ja</td> </tr> <tr> <td>Juni</td> <td>1.500 €</td> <td>-</td> <td>nein</td> </tr> <tr> <td>Juli</td> <td>1.500 €</td> <td>80 €</td> <td>nein</td> </tr> <tr> <td>Aug.</td> <td>1.500 €</td> <td>120 €</td> <td>nein</td> </tr> </tbody> </table> Die Höhe richtet sich nach dem Durchschnittswert eines Referenzzeitraums von zwölf Monaten einschließlich des Basismonats (der der verminderten Arbeitszeit entspricht, s. Ziffer 4).	Abrechnungsmonat	Grundentgelt	Zulage	Berücksichtigung der Zulage beim Regelarbeitsentgelt	Jan.	1.500 €	100 €	nein	Feb.	1.500 €	50 €	nein	März	1.500 €	150 €	nein	April	1.500 €	50 €	ja	Mai	1.500 €	100 €	ja	Juni	1.500 €	-	nein	Juli	1.500 €	80 €	nein	Aug.	1.500 €	120 €	nein
Abrechnungsmonat	Grundentgelt	Zulage	Berücksichtigung der Zulage beim Regelarbeitsentgelt																																			
Jan.	1.500 €	100 €	nein																																			
Feb.	1.500 €	50 €	nein																																			
März	1.500 €	150 €	nein																																			
April	1.500 €	50 €	ja																																			
Mai	1.500 €	100 €	ja																																			
Juni	1.500 €	-	nein																																			
Juli	1.500 €	80 €	nein																																			
Aug.	1.500 €	120 €	nein																																			

b) Aufstockung zur gesetzlichen Rentenversicherung

<p>9.</p>	<p>Laufende 100%-Leistungen, die nicht in die Aufstockung zum Arbeitsentgelt einbezogen werden</p>	<p>Bei der der Ermittlung der <u>Beiträge zur Rentenversicherung</u> ist zu beachten, dass die Vorschrift des § 3 Abs. 1a Satz 2 die Entrichtung der Rentenversicherungsbeiträge aus der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b i. V. m. § 163 Abs. 5 Satz 1 SGB VI <u>nicht</u> erfasst.</p> <p>Das bedeutet, dass (regelmäßige) Bestandteile des Regelarbeitsentgelts, die nicht vermindert (sog. 100 %-Leistungen) und nicht in die Aufstockung zum Arbeitsentgelt einbezogen werden (s. Buchst. a Ziffer 2), dennoch bei der Ermittlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu berücksichtigen sind.</p> <p><u>Beispiel:</u></p> <table border="0"> <tr> <td>Monatliche Grundvergütung</td> <td style="text-align: right;">1.800 EUR</td> </tr> <tr> <td>Vermögenswirksame Leistung (sog. 100%-Leistung)</td> <td style="text-align: right;">40 EUR</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Regelarbeitsentgelt</td> </tr> <tr> <td>a) für die Entgeltaufstockung (keine Aufstockung!)</td> <td style="text-align: right;">1.800 EUR</td> </tr> <tr> <td>b) für die Entrichtung der zusätzlichen RV-Beiträge</td> <td style="text-align: right;">1.840 EUR</td> </tr> </table>	Monatliche Grundvergütung	1.800 EUR	Vermögenswirksame Leistung (sog. 100%-Leistung)	40 EUR	Regelarbeitsentgelt		a) für die Entgeltaufstockung (keine Aufstockung!)	1.800 EUR	b) für die Entrichtung der zusätzlichen RV-Beiträge	1.840 EUR										
Monatliche Grundvergütung	1.800 EUR																					
Vermögenswirksame Leistung (sog. 100%-Leistung)	40 EUR																					
Regelarbeitsentgelt																						
a) für die Entgeltaufstockung (keine Aufstockung!)	1.800 EUR																					
b) für die Entrichtung der zusätzlichen RV-Beiträge	1.840 EUR																					
<p>11.</p>	<p>80 v. H. des Regelarbeitsentgelts (Nr. 10) begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 v. H. der monatlichen BBG und dem Regelarbeitsentgelt</p>	<p>Die zusätzlichen Beiträge zur Rentenversicherung sind auf der Basis von 80 v. H. des Regelarbeitsentgelt zu ermitteln. Diese Bemessungsgrundlage darf jedoch zusammen mit dem Regelarbeitsentgelt 90 v. H. der <u>monatlichen</u> Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreiten.</p> <p><u>Beispiel 1 (West) 2004:</u></p> <table border="0"> <tr> <td>Regelarbeitsentgelt</td> <td style="text-align: right;">1.500 EUR</td> </tr> <tr> <td>90 % der Beitragsbemessungsgrenze (5.150)</td> <td style="text-align: right;">4.635 EUR</td> </tr> <tr> <td>Differenz zum Regelarbeitsentgelt</td> <td style="text-align: right;">3.135 EUR</td> </tr> <tr> <td>80 % des Regelarbeitsentgelts</td> <td style="text-align: right;">1.200 EUR</td> </tr> <tr> <td><u>Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme</u></td> <td style="text-align: right;"><u>1.200 EUR</u></td> </tr> </table> <p><u>Beispiel 2 (West) 2004:</u></p> <table border="0"> <tr> <td>Regelarbeitsentgelt</td> <td style="text-align: right;">2.750 EUR</td> </tr> <tr> <td>90 % der Beitragsbemessungsgrenze (5.150)</td> <td style="text-align: right;">4.635 EUR</td> </tr> <tr> <td>Differenz zum Regelarbeitsentgelt</td> <td style="text-align: right;">1.885 EUR</td> </tr> <tr> <td>80 % des Regelarbeitsentgelts</td> <td style="text-align: right;">2.200 EUR</td> </tr> <tr> <td><u>Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme</u></td> <td style="text-align: right;"><u>1.885 EUR</u></td> </tr> </table>	Regelarbeitsentgelt	1.500 EUR	90 % der Beitragsbemessungsgrenze (5.150)	4.635 EUR	Differenz zum Regelarbeitsentgelt	3.135 EUR	80 % des Regelarbeitsentgelts	1.200 EUR	<u>Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme</u>	<u>1.200 EUR</u>	Regelarbeitsentgelt	2.750 EUR	90 % der Beitragsbemessungsgrenze (5.150)	4.635 EUR	Differenz zum Regelarbeitsentgelt	1.885 EUR	80 % des Regelarbeitsentgelts	2.200 EUR	<u>Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme</u>	<u>1.885 EUR</u>
Regelarbeitsentgelt	1.500 EUR																					
90 % der Beitragsbemessungsgrenze (5.150)	4.635 EUR																					
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	3.135 EUR																					
80 % des Regelarbeitsentgelts	1.200 EUR																					
<u>Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme</u>	<u>1.200 EUR</u>																					
Regelarbeitsentgelt	2.750 EUR																					
90 % der Beitragsbemessungsgrenze (5.150)	4.635 EUR																					
Differenz zum Regelarbeitsentgelt	1.885 EUR																					
80 % des Regelarbeitsentgelts	2.200 EUR																					
<u>Lösung: Zusätzliche beitragspflichtige Einnahme</u>	<u>1.885 EUR</u>																					

noch 11.		<p>Ist der in Altersteilzeitarbeit stehende Arbeitnehmer von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit, können z. B. Beitragszuschüsse zu vergleichbaren Aufwendungen des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers in einer Versorgungseinrichtung gewährt werden, die allerdings gem. § 4 Abs. 2 Satz 2 der Höhe nach begrenzt sind.</p> <p><u>Beispiel für das Jahr 2004:</u></p> <table data-bbox="606 470 1372 571"> <tr> <td>Regelarbeitsentgelt</td> <td>3.000,00 EUR</td> </tr> <tr> <td>80 v. H. des Regularbeitsentgelts</td> <td>2.400,00 EUR</td> </tr> <tr> <td>Aufwendungen für Versorgungseinrichtung</td> <td>350,00 EUR</td> </tr> </table> <p>Bemessungsgrundlage bei <u>gesetzlicher</u> Rentenversicherung maximal (90 v. H. der BBG ./ Regularbeitsentgelt = 4.635 EUR - 3.000 EUR) 1.635,00 EUR davon ges. Beitragsanteil (19,5%) 318,83 EUR</p> <p>Ergebnis: Obwohl die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitgebers 350,00 EUR monatlich betragen, kann nur der gesetzliche Höchstbetrag, in diesem Fall 318,83 EUR, erstattet werden.</p>	Regelarbeitsentgelt	3.000,00 EUR	80 v. H. des Regularbeitsentgelts	2.400,00 EUR	Aufwendungen für Versorgungseinrichtung	350,00 EUR
Regelarbeitsentgelt	3.000,00 EUR							
80 v. H. des Regularbeitsentgelts	2.400,00 EUR							
Aufwendungen für Versorgungseinrichtung	350,00 EUR							

c) Monatlicher Erstattungsbetrag		
13.	Summe Nr. 7 + 12; Im Altersteilzeit-Blockmodell (Summe Nr. 7 + 12)*2	<p>Besonderheiten im Blockmodell:</p> <p>Im Blockmodell können die Erstattungsleistungen erst nach der Wiederbesetzung und damit erst nach Ablauf der Arbeitsphase erbracht werden. Die Höhe der Leistungen für zurückliegende Zeiten (der Arbeitsphase) richtet sich nach der Höhe des Regularbeitsentgelts im Basismonat. Die Aufstockungsleistungen werden daher in aller Regel ab Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen mit Beginn der Freistellungsphase in doppelter Höhe erstattet.</p> <p>Dies gilt nicht bei Erfüllung der Fördervoraussetzungen durch die Beschäftigung eines Auszubildenden in Kleinbetrieben.</p> <p>Trägt im Falle des Bezuges von Krankengeld (einer vergleichbaren Leistung) oder Krankentagegeld <u>allein die BA</u> die Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, sind diese im Erstattungsverfahren nach § 12 Abs. 2 und 3 i. V. m. § 4 auszuklammern.</p>