

## ANPASSUNGSGELD - KOMPAKT ERKLÄRT



Das im Zuge der Beendigung der Kohleverstromung zu gewährende Anpassungsgeld (APG) ist ein sehr komplexer Sachverhalt.

Wir haben auf Anregung einiger IGBCE-Betriebsräte und auf der Grundlage einer Ausarbeitung der IGBCE versucht, kompakt und verständlich die wichtigsten Informationen für Dich zusammenzustellen.

Bei konkreten Fragen zum APG wende Dich an Deine Arbeitnehmervertretung in Deinem Betrieb bzw. Deine IGBCE.

(Quelle: <https://igbce.de/igbce/themen/kohle/fragen-und-antworten-46650>)



### Was ist das Anpassungsgeld (APG) und warum ist es ein zentraler Baustein der Absicherung?

Dieses Instrument soll dazu beitragen, den Personalabbau durch den Kohleausstieg sozialverträglich zu gestalten. Ältere Beschäftigte, die von Stilllegungsmaßnahmen betroffen sein werden, sollen in den vorzeitigen Ruhestand wechseln können – unter Ausgleich von Rentenabschlägen.

Das APG ist eine Lohnersatzleistung. Mit dem APG wird ein Teil des Einkommens entlassener Bergleute finanziell abgesichert, bis sie in einen vorgezogenen Altersrentenbezug gewechselt sind. Dieser Betrag wird durch tarifliche Vereinbarungen aufgestockt.

Das Bundeswirtschaftsministerium veröffentlichte hierzu, die entsprechende Richtlinie, die ein staatliches APG gewährt. Die Tarifpartner - Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Unternehmen - regeln in Tarifverträgen ergänzende Zahlungen. Hierzu hat die IGBCE bereits Tarifverträge abgeschlossen, um das APG aufzustocken.

Das Gesamtpaket gilt für die gesamte Auslaufphase der Braun- und Steinkohle, einschließlich der Rekultivierung, bis zu einem Eintritt in APG Ende 2043.

### Wer kann das Anpassungsgeld in Anspruch nehmen?

Beschäftigte, die zum Zeitpunkt ihrer Entlassung mindestens 58 Jahre alt sind und am 30.09.2019 in einem der betroffenen Unternehmen beschäftigt waren.

Anspruch auf das Anpassungsgeld haben entlassene Beschäftigte:

- von Braunkohlekraftwerken und -tagebauen, zudem die Bereiche Veredelung und Querschnittsbereiche wie Verwaltung,

Werkstätten und Service.

- eines Tochterunternehmens, das zum Stichtag 30.09.2019 nahezu ausschließlich und unmittelbar für das Unternehmen tätig ist. Dies ist gegeben, wenn mindestens 80 Prozent des Jahresumsatzes in 2019 mit einem Braunkohleunternehmen erwirtschaftet wurde.
- von Partnerunternehmen, wenn zum Stichtag 30.09.2019 diese nahezu ausschließlich und spezifisch im Braunkohletagebau tätig sind. Dies ist gegeben, wenn mindestens 80 Prozent des Jahresumsatzes in 2019 aus einer spezifischen Tätigkeit um den Braunkohletagebau erwirtschaftet wurde.

### Was bedeutet „Anlassbezogenheit“?

Das APG wird nur anlassbezogen gewährt. Das heißt, es muss eine Kündigung vorliegen und sie muss aufgrund einer durch das Kohleverstromungsbeendigungsgesetz (KVBG) veranlassten Stilllegung erfolgen.

Mit den Anpassungsmaßnahmen und dem APG-Bezug kann bereits 24 Monate vor der entsprechenden Stilllegungsmaßnahme begonnen werden. Somit kann APG ab 24 Monate vor der geplanten Stilllegung gewährt werden.

### Was bedeutet „Stellvertreterprinzip“?

APG sollen nicht nur Beschäftigte erhalten, die von der Stilllegung einer Betriebseinheit unmittelbar betroffen sind, sondern auch Beschäftigte aus anderen Betriebseinheiten. Dafür kann ein „Ringtausch“ organisiert werden. So könnten jüngere Beschäftigte, die keinen Anspruch auf APG haben und deren Betriebseinheit von einer Stilllegung betroffen ist, auf einen anderen Arbeitsplatz in einer anderen Betriebseinheit wechseln, während dafür ältere Beschäftigte aus dieser Betriebseinheit in die Anpassung gehen. Dafür muss das Unternehmen ein entsprechendes Personalkonzept erstellen.

### Wie wird das Anpassungsgeld beantragt?

Das APG wird auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gewährt. Im Vorfeld wird vom Kohleunternehmen eine Bestätigung darüber erstellt, dass es sich um eine zulässige Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Kohleausstiegsgesetz handelt.

Für die Beantragung hat die BAFA ein elektronisches Antragsformular sowie ein Antrag in Papierform auf ihrer Homepage zur Verfügung gestellt.

[Link über den QR-Code ->](#)



Der Antrag soll innerhalb eines Monats nach der Entlassung gestellt werden.

In diesem Prozess soll im Sinne der Richtlinie das Unternehmen dem Beschäftigten beratend und unterstützend zur Seite stehen.

### Wie wird das Anpassungsgeld berechnet?

Die Höhe des APG bemisst sich entsprechend der Höhe der Rentenanwartschaften. Rentenabschläge aufgrund der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente werden für Bezieher von Anpassungsgeld durch die Zahlung von Beiträgen ausgeglichen. Das Anpassungsgeld wird wie die Renten der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich angepasst.

### Werden Übergangsgeld, Krankengeld oder Verletztengeld zur Berechnung des APG einbezogen?

Ja, diese Tatbestände werden nach den gesetzlichen Bestimmungen bei der Berechnung des APG angerechnet.

### Wird bei der Berechnung des APG im Falle einer Scheidung der Versorgungsausgleich berücksichtigt?

Ja, grundsätzlich wird ein durchgeführter Versorgungsausgleich im Falle einer Scheidung bei der Berechnung des APG berücksichtigt. Es besteht jedoch die Möglichkeit die Aussetzung des Versorgungsausgleiches zu beantragen. Hierfür hat die BAFA ein eigenes Zusatzformular online gestellt.

### Wie lange wird das Anpassungsgeld gezahlt werden?

Das APG wird bis 5 Jahre nach dem letztmöglichen Beginn am 31.12. 2043 gezahlt, also bis 31.12.2048.

### Wie lange kann Anpassungsgeld bezogen werden?

Das APG wird maximal fünf Jahre ausgezahlt. Die Zahlung erfolgt bis zum frühestmöglichen Renteneintritt der Beschäftigten. Das ist in der Regel mit 63 Jahren der Fall.

### Was bedeutet der APG-Bezug für meine Rente?

Für die spätere Rente wird die Dauer des Leistungsbezuges angerechnet. Rentenabschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung, die aus einem vorzeitigen Rentenbezug entstehen, werden durch staatliche Zahlungen an die Rentenversicherung ausgeglichen. Die finanziellen Konsequenzen für die Bezieher einer betrieblichen Altersvorsorge werden auf betrieblicher Ebene geregelt.

### Darf ich im APG-Bezug weiterarbeiten?

Ja. Allerdings nicht mehr im bisherigen Unternehmen oder in einem der oben genannten Tochter- oder Partnerunternehmen. Hinzuverdienste während des APG-Bezuges werden zu 30 Pro-

zent auf das APG angerechnet. Zudem wird eine Deckelung für Hinzuverdienste eingeführt, die sicherstellen soll, dass der Hinzuverdienst und das APG die Höhe des unmittelbaren Vorverdienstes nicht überschreitet. In diesem Fall wird das APG um den Überschreibungsbetrag gemindert.

### Muss das APG versteuert werden?

Das APG soll als Lohnersatzleistung steuerfrei sein. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet, es wird zur Berechnung des persönlichen Steuersatzes mit herangezogen, ohne dass es selbst versteuert werden muss. Fortan muss eine Einkommenssteuererklärung abgegeben werden.

### Wird der tarifliche Zuschuss auf das APG angerechnet?

Die tarifliche Aufstockung zum APG wird nicht auf das APG angerechnet. Auch bei Aufnahme einer Beschäftigung während der APG-Phase wird der tarifliche Zuschuss bei der APG-Berechnung nicht berücksichtigt.

### Wie verhält es sich mit den Beiträgen zur Krankenversicherung?

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung müssen sich in der APG-Phase freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichern und entrichten ihren Beitrag selbst an ihre Krankenkasse. Hierzu wird ein Beitragszuschuss von maximal 50 Prozent gezahlt.

### Wie verhält es sich mit Beiträgen zur Pflegeversicherung?

Der Beitrag zur sozialen Pflegeversicherung wird vom APG-Empfänger selbst getragen und an die Krankenkasse gezahlt.

### Bis wann steht das Instrument „Anpassungsgeld“ zur Verfügung?

Beschäftigte können bis zum 31.12.2043 in den APG-Bezug gehen. Die letzte Auszahlung des APG an Anspruchsberechtigte erfolgt demnach mit dem Ablauf des Jahres 2048. Das Instrument steht also über den Auslauf der Kohleverstromung 2038 hinaus und damit auch für die Rekultivierungsphase zur Verfügung.

### Was bedeutet es für mich, wenn ich zu jung für das APG bin?

Wer nicht am 30.09.2019 in einem der betroffenen Unternehmen beschäftigt war oder zum Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses jünger als 58 Jahre ist, hat keinen Anspruch auf APG. Ggf. gibt es Regelungen für Weiterbildung und Qualifizierung in den jeweiligen Tarifverträgen.