

## STEUERN

- ▶ **Einkommensteuer:** Gewerblicher Grundstückshandel: Zählgrundstücke bei Personengesellschaft (BFH) 4
- ▶ **Einkommensteuer:** Ausgleichszahlungen an Tatopfer sind Erwerbsaufwendungen (BFH) 6
- ▶ **Umsatzsteuer:** Vorsteuerabzug bei gemischt genutzten Gebäuden (BFH) 10
- ▶ **Einkommensteuer:** Vermögensverwaltende oder gewerbliche Tätigkeit einer Ein-Objekt-Gesellschaft (BMF) 16
- ▶ **Abgabenordnung:** Gemeinnützigkeit von Unternehmergesellschaften (Bayerisches Landesamt für Steuern) 18
- ▶ **Einkommensteuer:** Haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse und Dienstleistungen – Georg Schmitt 20

## BILANZEN

- ▶ **Bilanzsteuerrecht:** Auslegung des Bewertungswahlrechts bei Einbringung nach § 20 UmwStG a.F. (FG) 27
- ▶ **Bilanzsteuerrecht:** Bildung einer GewSt-Rückstellung in der Steuerbilanz (OFD) 29
- ▶ **Bilanzsteuerrecht:** „Dauerhafte“ Wertminderung börsennotierter Aktien und Beteiligungen – Eginhard Werner 30

## BERATUNG

- ▶ **Betriebswirtschaftliche Beratung:** Strategische Controlling-Beratung für KMU – Jochen Rosenzweig 34

## RECHT

- ▶ **Arbeitsrecht:** Weihnachtsgeld: Gegenläufige betriebliche Übung (Rspr.-Änderung) (BAG) 38
- ▶ **Insolvenzrecht:** Versagung der Restschuldbefreiung wegen fehlender Mitwirkung bei der Steuererklärung (BGH) 41
- ▶ **Sozialversicherungsrecht:** Zeitwertkonten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung – Rainer Steinhaus / Sebastian Uckermann 43

6. Jahrgang  
3. Juni 2009

Heft-Nr.

## Sozialversicherungsrecht ▾

Arbeitnehmer ◀

Arbeitszeitmodell ◀

Altersvorsorge ◀

Betriebliche Altersvorsorge ◀

# Zeitwertkonten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

Rainer Steinhaus, Düsseldorf / Sebastian Uckermann, Köln

**Zeitwertkonten spielen in der Praxis zur flexiblen Gestaltung der Lebensarbeitszeit eine immer wichtigere Rolle. Das zum 01.01.2009 in Kraft getretene Flexi-II-Gesetz und das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 sorgen für weiteren Handlungsbedarf. Da zudem die gesetzliche Förderung von Altersteilzeitmodellen durch die Bundesagentur für Arbeit zum 31.12.2009 auslaufen wird, sind Zeitwertkonten die einzige Auffanglösung. Daher ist es wichtig, bereits etablierte Konzepte der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkonten optimal aufeinander abzustimmen. Welche Vorteile solche „Kombi-Modelle“ bieten und wie man sie erfolgreich umsetzt, erläutert der nachfolgende Beitrag.**

## I. Zeitwertkonten und betriebliche Altersversorgung

### 1. Abgrenzung von Zeitwertkonten und betrieblicher Altersversorgung

Versorgungsansprüche aus betrieblicher Altersversorgung liegen aus arbeits- und steuerrechtlicher Sicht vor, wenn Arbeitnehmern aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom jeweiligen Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos – Alter, Tod oder Invalidität – zugesagt werden und Rechtsansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden.

Der Grundgedanke von Zeitwertkonten ist demgegenüber aus Arbeitnehmersicht ein steuer- und sozialabgabenfreies Ansparen von Entgeltbestandteilen; Ziel ist hier eine Freistellung von der Arbeitsleistung während des Arbeitslebens oder vor dem Eintritt in den Ruhestand (Vorruhestandslösung).

Somit besteht der grundlegende rechtliche Unterschied zwischen Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkontenmodellen im rechtlichen Verpflichtungstatbestand.

Während betriebliche Versorgungsleistungen gem. § 1 Abs. 1 BetrAVG auf einer Versorgungszusage des Arbeitgebers im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis beruhen, wodurch Entgelt-

bestandteile des Arbeitnehmers in eine andere Abgeltungsform (nämlich in eine Versorgungszusage mit dem anschließenden Bezug von Betriebsrentenleistungen) transformiert werden, stellt sich die diesbezügliche Rechtsgrundlage bei Zeitwertkonten anders dar:

Im Rahmen der Bildung von Wertguthaben (Zeitwertkonten) verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung bestimmter Entgeltbestandteile, die ihm dann in einem späteren Entgeltabrechnungszeitraum – möglichst verzinst – wieder zur Bestreitung einer Freistellungsphase ausgezahlt werden. Obwohl dieser Vorgang im Rahmen der „normalen“ Gehaltsabrechnung stattfindet, entfällt für den Arbeitnehmer während der Freistellungsphase seine Verpflichtung zur Erbringung seiner Arbeitsleistung, da er für diesen Entgeltbezug bereits vorgearbeitet hat. Wertguthaben bleiben daher, im Gegensatz zur betrieblichen Altersversorgung, klassische Entgeltbestandteile des Arbeitnehmers während seines aktiven Berufslebens.

Wertguthaben fallen folglich unter die Arbeitsentgeltdefinition: Hiernach ist Arbeitsentgelt die Leistung, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aufgrund eines zwischen den beiden geschlossenen Arbeitsvertrags schuldet.

steuer-journal Nr.

 sj 0911 0030
**Mehr zum Thema:**

- ▶ Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger v. 31.03.2009
- ▶ Kisters-Kölkes, Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen
- ▶ Schnitker/Döring, Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit – Bilanzielle Auswirkungen
- ▶ Köhle, Zeitwertkonten: Ein Gewinn für Arbeitnehmer
- ▶ Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (BGBl. I 2008 S. 2940)

## 2. Harmonisierung eines betrieblichen Versorgungswerks mit einem Zeitwertkontensystem

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgungssysteme belasten z.T. enorm die Ertrags- und Liquiditätssituation zahlreicher Unternehmen, da betriebliche Versorgungsleistungen zumeist über einen sehr langen – und nicht immer genau berechenbaren – Zeitraum gezahlt werden müssen. Zusätzlich steht es Arbeitnehmern gem. § 6 BetrAVG frei, betriebliche Versorgungsleistungen bereits vorzeitig in Anspruch zu nehmen, falls zugleich eine volle Altersrentenleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird, so dass auch hierdurch die Gesamtbelastung von Unternehmen weiter steigt.

Folglich sind aus Arbeitgebersicht Lösungen wünschenswert, die Versorgungswerke der betrieblichen Altersversorgung mit Zeitwertkontenmodellen kombinieren, und zwar mit dem Ziel, dass gewünschte Vorruhestandsphasen von Arbeitnehmern über Zeitwertkontenmodelle statt über gesetzliche Altersrentenleistungen mit den verbundenen Abschlägen finanziert werden. Über diesen Gestaltungsweg werden auch vorzeitige Betriebsrentenzahlungen vermieden, so dass der diesbezügliche Leistungsumfang des Arbeitgebers erheblich reduziert werden kann.

▶▶ **Beispiel 1:** In einem mittelständischen Betrieb (GmbH) mit 200 Mitarbeitern ist das Gros der Belegschaft zwischen 30 und 45 Jahre alt und erzielt ein Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West). Das Unternehmen bilanziert nach HGB. Es besteht keine Tarifbindung. Der Betrieb möchte ein reines Lebensarbeitszeitkonto einrichten mit dem Ziel, den Mitarbeitern eine bis zu dreijährige Vorruhestandsregelung anzubieten. Das Konto wird in Geld geführt und soll extern finanziert werden. Der 35-jährige Mitarbeiter M mit einem monatlichen Brutto-Gehalt von 3.500 € bringt jährlich 1.200 € in sein Zeitwertkonto ein und möchte in der Vorruhestandsphase 70% seines letzten Aktiv-Gehalts beziehen. Auszugehen ist von einer 2%igen Lohnsteigerung p.a. sowie einer 6%igen Verzinsung der Wertguthabenanlagen.

In der Tab. 1 auf S. 45 sind für dieses Beispiel die Verläufe für die Jahre 2009–2040 dargestellt (mit Auslassungen 2016–2029). Für die Interpretation dieser Tab. ist Folgendes zu beachten:

- Bei der Berechnung wird von 13 Monatsgehältern ausgegangen.
- Ein Lebensarbeitszeitkonto beschreibt in diesem Zusammenhang ein Zeitwertkontenmodell, welches ausschließlich zur Finanzierung des Vorruhestands verwendet wird.

- **Spalte 3 – Aktuelles AN-Gehalt:** Entwicklung des Gehalts des Beispiel-Arbeitnehmers bei einer 2%igen Gehaltsentwicklung.
- **Spalte 4 – 70%iges Freistellungsgehalt gem. Aufgabenstellung:** Die Basis zur Berechnung der 70%-Grenze stellt das Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.03.2009 dar. Hiernach ist das Gehalt nach Umwandlung in ein Wertguthaben maßgeblich für die sozialversicherungsrechtliche Anerkennung in der Freistellungsphase.
- **Spalte 5 – Entwicklung Wertguthaben:** Hier wird eine 6%ige Entwicklung der Rückdeckungsanlage zur Wertguthabenanlage angenommen.
- **Spalte 6 – Freistellungsgehalt bis Renteneintritt:** Hier wird der Verlauf der noch zu zahlenden Gehaltsbestandteile skizziert, um den Vergleich ziehen zu können, ab wann eine Freistellungsphase in Betracht kommt.
- In der Entnahmephase wird ebenfalls ein Zinssatz von 6% vorausgesetzt.
- Im Rahmen der Wertguthabenanlage wird davon ausgegangen, dass der jährliche Betrag jeweils zum 01.01. eines jeden Jahrs zur Anlage am Kapitalmarkt zur Verfügung gestellt wird.
- In der Darstellung wird sichtbar, dass die Muster-Person ca. 2–3 Monate nach ihrem 65. Geburtstag in die Freistellungsphase treten kann und gleichzeitig noch sozialversicherungsrechtlich abgesichert bleibt (Fiktion einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung ohne Verpflichtung zur Arbeitsleistung gem. § 7 SGB IV). Durch die Neuregelungen des Gesetzgebers ist der Regelrenteneintritt zudem ab Vollendung des 67. Lebensjahrs zu berechnen.
- Das Freistellungsgehalt würde hierbei bei **56.851,87 €** liegen (Durchschnitt während des 65. Lebensjahrs auf der Basis von 70% des letzten Gehalts gem. Aufgabenstellung).
- Die auf die jeweilige Arbeitnehmer-Einbringung entfallenden Arbeitgeber-Sozialversicherungsanteile sind aus Vereinfachungsgründen in die Betrachtung nicht mit einbezogen worden.

## 3. Vorteile von Zeitwertkonten

Bei der Analyse des Beispiels wird der Vorteil eines Zeitwertkontos sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht sichtbar. Infolge der Nutzung einer knapp zweijährigen Vorruhestandsphase durch den Arbeitnehmer erwirkt das Unternehmen **Personalkosteneinsparungen** (ohne Sozialversicherungsanteile) von 113.703,73 €. Denn das „Freistellungsgehalt“

» Tab. 1: Berechnungstabelle zu Beispiel 1

		Aktuelles AN-Gehalt	Freistellungsgehalt	Entwicklung Wertguthaben	Freistellungsgehalt
Bilanzjahr Bilanzstichtag 31.12.	Alter	Gehaltsentwicklung mit 2%iger Steigerung	70%iges Freistellungsgehalt	Rückdeckung WGH Zinssatz: 6%	Freistellungsgehalt bis Renteneintritt
2009	35	45.500,00	31.010,00	1.272,00	992.320,00
2010	36	46.410,00	31.647,00	2.620,32	981.057,00
2011	37	47.338,20	32.296,74	4.049,54	968.902,20
2012	38	48.284,96	32.959,47	5.564,51	955.824,69
2013	39	49.250,66	33.635,46	7.170,38	941.792,94
2014	40	50.235,68	34.324,98	8.872,61	926.774,35
2015	41	51.240,39	35.028,27	10.676,96	910.735,10
...	...	...	...	...	...
2030	56	68.962,82	47.433,97	55.194,99	521.773,71
2031	57	70.342,08	48.399,46	59.778,69	483.994,56
2032	58	71.748,92	49.384,24	64.637,41	444.458,20
2033	59	73.183,89	50.388,72	69.787,66	403.109,78
2034	60	74.647,57	51.413,30	75.246,92	359.893,09
2035	61	76.140,52	52.458,36	81.033,73	314.750,18
2036	62	77.663,33	53.524,33	87.167,76	267.621,66
2037	63	79.216,60	54.611,62	93.669,82	218.446,48
<b>2038</b>	<b>64</b>	<b>80.800,93</b>	<b>55.720,65</b>	<b>100.562,01</b>	<b>167.161,95</b>
<b>2039</b>	<b>65</b>	<b>82.416,95</b>	<b>56.851,87</b>	<b>107.867,73</b>	<b>113.703,73</b>
2040	66	84.065,29	58.005,70	115.611,80	58.005,70

wird nun nicht mehr aus dem originären „Cashflow“ des Unternehmens gezahlt, sondern aus dem separierten Zweckvermögen in Form des angesparten Zeitwertkontos. Beachtlich ist hierbei zudem, dass der Kapitalaufbau des Zeitwertkontos ausschließlich durch die Bereitstellung von Arbeitnehmerentgeltbestandteilen erfolgt ist, so dass der Arbeitgeber, außer den ohnehin – aufgrund der arbeitsvertraglichen Verpflichtung – zu erbringenden Gehaltszahlungen während der Anwartschafts- bzw. Aufbauphase des Zeitwertkontos keine eigenen Aufwendungen tätigen muss.

Zudem treffen den Arbeitgeber für den Freistellungszeitraum keine Zahlungsaufwendungen für Betriebsrentenleistungen an den Arbeitnehmer, da dieser in der Freistellungsphase aufgrund seines Status als sozialversicherungsrechtlich weiterhin Beschäftigter bis zum Regelrenteneintritt keinen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geltend machen kann. Folglich spart der Arbeitgeber auch diesen Belastungsaufwand ein, so dass ihm ca. drei weitere Anwart-

schaftsjahre zur Ausfinanzierung der betrieblichen Versorgungsverpflichtungen – unter Nutzung eines effizienten Asset-Liability-Managements – zur Verfügung stehen.

Auch für den Arbeitnehmer ergeben sich Vorteile. Denn er müsste bei einem Vorruhestand ohne Zeitwertkonto sein Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber beenden und enorme Rentenabschläge bei einem vorzeitigen gesetzlichen (0,3% für jeden Monat einer vorzeitigen Inanspruchnahme) und betrieblichen Rentenbezug in Kauf nehmen; hingegen bewirkt die Zeitwertkonstellation, dass auch während der Vorruhestandsphase zu seinen Gunsten Sozialversicherungsabgaben erbracht werden müssen, so dass er weiterhin Entgeltpunkte sammelt, die den Erhalt der prognostizierten gesetzlichen Altersrentenleistung sicherstellen.

## II. Zeitwertkonten und Altersteilzeit

Mit den gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit hat der Gesetzgeber angestrebt, älteren Mitarbeitern einen gleitenden und frühzeitigen Übergang

in den Ruhestand zu ermöglichen und zugleich Anreize zu schaffen, die frei werdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen. In der Praxis existieren zwei Möglichkeiten zur arbeitnehmerseitigen Nutzung von Altersteilzeitmodellen:

- **Klassisches Altersteilzeitmodell:** Bei dieser Gestaltungsform reduziert der Mitarbeiter über den ganzen Zeitraum der Altersteilzeit seine Arbeitszeit auf die Hälfte seiner ursprünglichen Arbeitszeit.
- **Blockmodell:** Im Rahmen dieser Gestaltung wird die Altersteilzeit in zwei gleich lange Beschäftigungsphasen unterteilt. In der ersten Phase (sog. Arbeitsphase) bleibt die wöchentliche Arbeitszeit ungekürzt. In der zweiten Phase (sog. Freistellungsphase) wird der Arbeitnehmer von seiner Arbeitsleistung freigestellt. Über die Gesamtdauer ergibt sich also auch hier eine Reduzierung der Arbeitszeit. Grds. hat das beschriebene Blockmodell eine Laufzeit von sechs Jahren – aufgeteilt in eine dreijährige Arbeitsphase und eine dreijährige Ruhephase. Ebensolang währt die Förderung der Bundesagentur für Arbeit.

Nach § 2 Abs. 1 Nr. AltTZG setzt die Förderung der Altersteilzeit zum einen die Aufstockung des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeit und der Rentenversicherungsbeiträge voraus. Zum anderen muss anlässlich des Übergangs in die Altersteilzeit ein arbeitslos gemeldeter Arbeitnehmer oder ein Ausgebildeter versicherungspflichtig beschäftigt werden. Kleinunternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten haben die Möglichkeit, anstelle des arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers oder des Ausgebildeten einen Auszubildenden einzustellen. Erfüllt der Arbeitgeber diese Bedingungen, erhält er von der Bundesagentur für Arbeit den Aufstockungsbetrag und die darauf zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

Im Rahmen des Altersteilzeitvertrags sind insbesondere das Regelarbeitsentgelt und die Rentenversicherungsbeiträge aufzustocken. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a AltTZG ist das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit um mindestens 20% des Regelarbeitsentgelts durch den Arbeitgeber aufzustocken.

▶ **Beispiel 2:** Ausgangspunkt ist ein Vollzeitentgelt i.H.v. 3.000 €. Dann beträgt das Teilzeitentgelt (50%) 1.500 €, hinzukommt ein Arbeitgeber-Aufstockungsbetrag (20% von 1.500 € =) von 300 €, das Brutto-Altersteilzeitentgelt beträgt somit **1.800 €**.

Der Arbeitgeber-Aufstockungsbetrag ist für den Beschäftigten nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei, er unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt. Folglich trifft den Arbeitnehmer bei Nutzung der zuvor beschriebenen Altersteilzeitlösung nur eine

Lohnsteuerverpflichtung für 50% seines bisherigen Brutto-Vollzeiteinkommens. Darüber hinaus fallen für das Entgelt, das der Arbeitnehmer für seine Altersteilzeitnutzung erhält, die üblichen Sozialversicherungsbeiträge an.

Demgegenüber trifft den Arbeitgeber die alleinige Verpflichtung zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags für den Aufstockungsbeitrag i.H.v. 300 €. Als Berechnungsbasis zur höchstmöglichen Beitragsbemessung gelten 80% des Regelarbeitsentgelts für die Altersteilzeitarbeit, insgesamt jedoch höchstens 90% der Beitragsbemessungsgrenze.

▶ **Beispiel 3:** Wie Beispiel 2 mit Vollzeitentgelt 3.000 € und Teilzeitentgelt 1.500 €. Dann errechnet sich der RV-Beitrag wie folgt:

Rentenversicherungsbeitrag (19,9% von 1.500 €, jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen)	298,50 €
Zusätzlicher Rentenversicherungsbeitrag (19,9% berechnet auf 80% von 1.500 €, allein vom Arbeitgeber zu tragen)	<u>238,80 €</u>
Gesamter Rentenversicherungsbeitrag	<b>537,30 €</b>

### III. Vergleich von Zeitwertkonten und Altersteilzeit

Vergleicht man anhand der Beispiele 2 und 3 die grundlegenden Wirkungsweisen von Zeitwertkonten- und Altersteilzeitlösungen, wird klar, dass das vielfach beschworene „Kostensenkungs-Argument“ (wonach durch Altersteilzeitkonzeptionen aus Unternehmenssicht ein kostengünstiger Mitarbeitertransfer in den Ruhestand zur Senkung von Lohnkosten erreicht werden kann) nicht stichhaltig ist. So entsteht dem Arbeitgeber ein Kostenaufwand durch den Einsatz eines Altersteilzeitmodells für einen Arbeitnehmer i.H.v. 118.746 € (1.500 € × 12 × 6 + Rentenversicherungsbeiträge), wenn die längstmögliche Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit in Anspruch genommen wird (die durch die Bundesagentur erstatteten Aufstockungskosten sind in der Berechnung nicht mit berücksichtigt). Zusätzlich ist zu beachten, dass im Regelfall der „weggefallene“ Arbeitsplatz des Teilzeitmitarbeiters aufgrund des nach wie vor vorhandenen Arbeitsanfalls neu besetzt werden muss; somit wird auch diese Kostenbelastung auf den Arbeitgeber bzw. das Unternehmen zukommen.

Aus Sicht des Arbeitnehmers kann es darüber hinaus erstrebenswerter sein, flexible Arbeitszeitgestaltungsmodelle zu nutzen, bei denen nicht unbedingt Abschläge analog den Regelungen der Altersteilzeit hingenommen werden, jedoch trotz-

dem der gleiche bzw. ein verbesserter Freistellungseffekt erzielt wird.

#### IV. Ergebnisse

Insgesamt gesehen sind also Zeitwertkonten der verbesserte Nachfolger der auslaufenden Altersteilzeitregelungen, da hierbei sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein hohes Maß an Kosten- und Gestaltungseffizienz zur Planung der individuellen Lebensarbeitszeit möglich ist. Hauptargumente für Zeitwertkonten sind in diesem Zusammenhang für den Arbeitgeber, dass sich der Arbeitnehmer seinen Freistellungszeitraum aus eigenen Arbeitsentgelten „erspart“, ohne dass der Arbeitgeber zu gesetzlichen Aufstockungsmaßnahmen verpflichtet wird. Selbstverständlich kann er sich jedoch über eine zweckgebundene Entgelterhöhung am Aufbau des Zeitwertkontos seines Arbeitnehmers beteiligen, so dass die gewünschten Effekte noch erheblich gesteigert werden können.

Für Arbeitnehmer ist noch der Vorteil zu nennen, dass durch den effizienten Aufbau eines Zeitwert-

kontos Freistellungsphasen in Anspruch genommen werden können, ohne dass diese mit einer Arbeitsphase analog dem sog. Blockmodell im Rahmen der Altersteilzeit verbunden werden müssen. Zudem kann der Arbeitnehmer durch einen selbst bestimmten Sparaufwand eigenständig entscheiden, ob er in einer Freistellungsphase Abschläge seines letzten Gehalts während seines tatsächlichen Arbeitslebens in Kauf nehmen möchte oder ob sein Zeitwertkonto ihm sein zuletzt im Dienstverhältnis bezogenes Entgelt zur Verfügung stellen soll.

#### V. Ausblick

Trotz der aktuellen Neuerungen zur rechtlichen Behandlung von Zeitwertkonten sind derartige Konzeptionen künftig konkurrenzlos. Mit dem Wegfall der gesetzlichen Altersteilzeitförderung durch die Bundesagentur für Arbeit und der ohnehin fragwürdigen finanziellen Vorteilhaftigkeit solcher Lösungen werden Zeitwertkonten einen wesentlichen Einfluss in Unternehmen aus allen Bereichen gewinnen.

### ▼ Meldungen

#### Kurzarbeitergeld verlängert

Das Bundeskabinett hat am 20.05.2009 weitere Verbesserungen beim Kurzarbeitergeld beschlossen. Danach kann das Kurzarbeitergeld künftig bis zu 24 Monate gezahlt werden. Ab dem siebten Monat Kurzarbeit erstattet die Bundesagentur für Arbeit den Arbeitgebern die gesamten Sozialversicherungsbeiträge.

Die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergelds von 18 auf 24 Monate gilt für alle Beschäftigte, die bis zum 31.12.2009 in Kurzarbeit gehen. Wenn ein Betrieb bereits sechs Monate Kurzarbeit angewiesen hatte, wird er danach vollständig von den Sozialversicherungsbeiträgen für die Kurzarbeitergeldstunden entlastet. Für die Berechnung des Sechs-Monats-Zeitraums ist es ausreichend, dass Kurzarbeit in den Unternehmen durchgeführt

wurde. Dabei werden auch Zeiträume vor Inkrafttreten der jetzigen Verbesserungen berücksichtigt. Das Kurzarbeitergeld wird so einfach wie möglich gestaltet. So soll etwa eine Unterbrechung der Kurzarbeit in einzelnen Betriebsteilen keine neuerliche Beantragung notwendig machen.

Die Änderungen sollen am 01.07.2009 in Kraft treten. Vorher muss der Bundestag noch zustimmen. Gelten sollen sie befristet bis zum 31.12.2010. (Regierung online, PM v. 20.05.2009)

#### Sozialpläne dürfen nach Alter differenzieren

Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Das hat das BAG mit Urteil vom 26.05.2009 – 1 AZR 198/08 entschieden. Danach dürfen So-

zialpläne rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. Die damit verbundene unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG gedeckt. Diese Regelung verstößt nicht gegen das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Es entspricht einem allgemeinen sozialpolitischen Interesse, dass Sozialpläne danach unterscheiden können, welche wirtschaftlichen Nachteile den Arbeitnehmern drohen, die durch eine Betriebsänderung ihren Arbeitsplatz verlieren. Diese Nachteile können mit steigendem Lebensalter zunächst zunehmen, weil damit die Gefahr längerer Arbeitslosigkeit typischerweise wächst, und können geringer sein, wenn Arbeitnehmer nach dem Bezug von Arbeitslosengeld in der Lage sind, Altersrente in Anspruch zu nehmen.

(BAG, PM v. 26.05.2009)