

*Johannes Steffen*

# *Abfindungen*

*wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses*



Johannes Steffen  
Abfindungen wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

web-Version  
<http://www.arbeitnehmerskammer.de/sozialpolitik/>

Bremen, Februar 2003

## Inhalt

1. Arbeitsförderung .....	3
2. Sozialversicherung .....	5
3. Steuer .....	6
4. Auszüge aus Gesetzen .....	10

### 1. Arbeitsförderung



**01 Neuregelung seit April 1999.** – Mit dem Entlassungsentschädigungs-Änderungsgesetz vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 396) wurde die Behandlung von Abfindungen, Entschädigungen oder ähnlichen Leistungen (**Entlassungsentschädigungen**) ab 1. April 1999 in § 143a SGB III neu geregelt.

Entlassungsentschädigungen haben nur in den Fällen Auswirkungen auf den Alg-Anspruch (der Anspruch ruht), in denen das Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis **ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des ArbGeb entsprechenden Frist** beendet wird. Für die ArbGeb-seitige Kündigungsfrist maßgeblich ist die gesetzliche bzw. tarif- oder einzelvertraglich vereinbarte Kündigungsfrist.

Die für den ArbGeb maßgebliche Kündigungsfrist wird auch dann zugrunde gelegt, wenn der ArbN das Arbeitsverhältnis kündigt und dessen Kündigungsfrist kürzer ist als die des ArbGeb.

**02 Entlassungsentschädigung und Alg-Anspruch**

Der Anspruch auf Alg ...	
... ruht	... ruht nicht
<ul style="list-style-type: none"> <li>wenn die der ordentlichen Kündigungsfrist des ArbGeb entsprechende Frist <b>nicht</b> eingehalten wurde. – Diese Frist richtet sich nach Gesetz, Tarifvertrag oder Einzelarbeitsvertrag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>wenn die der ordentlichen Kündigungsfrist des ArbGeb entsprechende Frist eingehalten wurde.</li> <li>wenn ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Ablauf der Frist endet.</li> <li>wenn der ArbGeb das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen konnte.</li> </ul>

**03 Für Fälle, in denen eine ordentliche Kündigung durch den ArbGeb z.B. aufgrund einer tarifvertraglichen Regelung ausgeschlossen ist,** geht § 143a Abs. 1 Satz 3 und 4 SGB III von folgenden *fiktiven* Kündigungsfristen aus:

(a) Ist eine ordentliche Kündigung durch den ArbGeb zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen, gilt eine fiktive **Kündigungsfrist von 18 Monaten**.

(b) Ist eine ordentliche Kündigung durch den ArbGeb zeitlich begrenzt ausgeschlossen (z. B. wegen einer Zugehörigkeit des ArbN zum Betriebsrat), ist diejenige **Kündigungsfrist** maßgebend, die der ArbGeb **ohne den besonderen Kündigungsschutz** einzuhalten hätte.

(c) Ist eine ordentliche Kündigung zwar ausgeschlossen, liegen jedoch die Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund vor (z. B.: Betriebsstillegung, wenn eine Versetzung des ArbN in einen anderen Betrieb des ArbGeb nicht möglich ist und seine Weiterbeschäftigung zu einer unzumutbaren Belastung des ArbGeb führen würde), gilt die **Frist**, die **ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung** vom ArbGeb einzuhalten wäre.

(d) Kann einem unkündbaren ArbN nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, gilt eine **Kündigungsfrist von einem Jahr**.

Arbeitsrechtlich sind diese fiktiven Kündigungsfristen ohne Bedeutung – sie dienen im Rahmen des SGB III lediglich der Abdeckung aller denkbaren Fälle im Zusammenhang mit der eventuellen Berücksichtigung von Abfindungen.

**04 Für den ArbGeb geltende gesetzliche Kündigungsfristen - § 622 BGB**

Betriebs- bzw. Unternehmenszugehörigkeit <sup>1</sup>	Kündigungsfrist
unter 2 Jahre	4 Wochen <sup>2</sup>
2 Jahre und mehr	1 Monat <sup>3</sup>
5 Jahre und mehr	2 Monate <sup>3</sup>
8 Jahre und mehr	3 Monate <sup>3</sup>
10 Jahre und mehr	4 Monate <sup>3</sup>
12 Jahre und mehr	5 Monate <sup>3</sup>
15 Jahre und mehr	6 Monate <sup>3</sup>
20 Jahre und mehr	7 Monate <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres werden nicht berücksichtigt <sup>2</sup> zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats <sup>3</sup> zum Ende eines Kalendermonats

**05** Wird die im Einzelfall maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten, so ruht der Anspruch auf Alg für einen bestimmten Zeitraum (vgl. Rz 08 ff). Der Beginn der Alg-Zahlung verschiebt sich in diesem Fall um die **Ruhenszeit** – die Höhe wie auch die maximale Dauer des Alg-Anspruchs werden dagegen alleine durch eine Entlassungsentschädigung nicht berührt.

## 06 Fiktive Kündigungsfristen bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung

Fallkonstellation	Fiktive Kündigungsfrist
a) zeitlich unbegrenzter Ausschluss einer ord. Kündigung (z.B. aufgrund tariflicher Regelungen)	18 Monate
b) zeitlich begrenzter Ausschluss einer ord. Kündigung (z.B. Schwangere, BR-Mitglieder, Schwerbehinderte)	diejenige Kündigungsfrist, die der ArbGeb ohne den besonderen Kündigungsschutz einzuhalten hätte
c) Voraussetzung für fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund liegt vor	diejenige Kündigungsfrist, die der ArbGeb ohne Ausschluss der ord. Kündigung einzuhalten hätte
d) ord. Kündigung ist nur bei Zahlung einer Abfindung möglich	12 Monate

## 07 Gem. § 127 Abs. 2 SGB III beträgt die maximale Dauer des Alg-Anspruchs

nach Versicherungs-pflichtverhältnis mit einer Dauer von insgesamt ... Monaten	und nach Vollen-dung des ... Lebens-jahres	beträgt die maximale Dauer des Alg-Anspruchs	
		... Monate	... Kalen-der-tage
12		6	180
16		8	240
20		10	300
24		12	360
28	45	14	420
32	45	16	480
36	45	18	540
40	47	20	600
44	47	22	660
48	52	24	720
52	52	26	780
56	57	28	840
60	57	30	900
64	57	32	960

Die Anspruchsdauer mindert sich allerdings z.B. in Fällen einer **Sperrzeit** (§ 144 SGB III) um die Tage der Sperrzeit – in Fällen einer Sperrzeit von 12 Wochen wegen Arbeitsaufgabe mindestens um ein Viertel der Anspruchsdauer (also von z.B. 32 Monaten um 8 Monate auf 24 Monate – § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III). Diese Minderung der Anspruchsdauer entfällt, wenn die Arbeitsaufgabe bei Erfüllung der Voraussetzungen für den Alg-Anspruch länger als ein Jahr zurückliegt (§ 128 Abs. 2 Satz

2 SGB III) – z.B. wegen zwischenzeitlich anderweitiger Beschäftigung.

## 08 Grundsätzlich ruht der Alg-Anspruch bis zum Ablauf der (nicht eingehaltenen) maßgeblichen Arb-Geb-seitigen Kündigungsfrist.

Der **Alg-Anspruch ruht** allerdings **längstens ein Jahr** (§ 143a Abs. 2 Satz 1 SGB III) – und er ruht **nicht über den Tag hinaus** (§ 143a Abs. 2 Satz 2 SGB III),

- bis zu dem der ArbN bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit – das sind die am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 52 Wochen (§ 143a Abs. 2 Satz 4 SGB III) – kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in Höhe von 60 Prozent der zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte; dieser Prozentsatz mindert sich in Abhängigkeit vom Lebensalter und der Betriebszugehörigkeitsdauer des ArbN,
- an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte  
oder
- an dem der ArbGeb das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

## 09 Der nach § 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1, Satz 3 SGB III für die Ermittlung der Ruhenszeit zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung beläuft sich auf folgende Prozentsätze:

Nach einer Betriebszugehörigkeitsdauer von ...	... und einem vollendeten Lebensalter zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses von ...					
	unter 40 Jahren	ab 40 Jahren	ab 45 Jahren	ab 50 Jahren	ab 55 Jahren	ab 60 Jahren
weniger als 5 Jahren	60%	55%	50%	45%	40%	35%
5 und mehr Jahren	55%	50%	45%	40%	35%	30%
10 und mehr Jahren	50%	45%	40%	35%	30%	25%
15 und mehr Jahren	45%	40%	35%	30%	25%	25%
20 und mehr Jahren	40%	35%	30%	25%	25%	25%
25 und mehr Jahren	35%	30%	25%	25%	25%	25%
30 und mehr Jahren		25%	25%	25%	25%	25%

**10 Beispiel 1:** Ein 57-jähriger ArbN schließt mit seinem ArbGeb nach 23-jähriger Betriebszugehörigkeit am 30. September einen Aufhebungsvertrag zum 31. Dezember; ab 1. Januar des Folgejahres ist er arbeitslos. Eine ordentliche Kündigung ist nach dem einschlägigen Tarifvertrag nicht mehr zulässig. Als Abfindung erhält der ArbN einen Betrag in Höhe von 40.000 €. Der Ruhenszeitraum wird wie folgt ermittelt:

- (a) Da der Annahme zufolge eine ordentliche Kündigung zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen ist, gilt eine fiktive Kündigungsfrist von **18 Monaten** (§ 143a Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 SGB III). Das Beschäftigungsverhältnis hätte daher am 30. September *fiktiv* erst zum 31. März des übernächsten Jahres gekündigt werden können.
- (b) Der Alg-Anspruch ruht allerdings **längstens ein Jahr** (§ 143a Abs. 2 Satz 1 SGB III).
- (c) In den am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträumen der letzten 52 Wochen hat der ArbN 34.200 € verdient (monatlich 2.850 €, kalendertäglich 95 €). Der zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsschädigung beträgt 25% (= 10.000 €). Bei einem kalendertäglichen Entgelt von 95 € ruht der Alg-Anspruch für insgesamt **105 Kalendertage**.

Der Alg-Anspruch ruht für den kürzesten der auf diese Weise ermittelten Zeiträume (a) bis (c), also für 105 Kalendertage vom 1. Januar bis einschließlich 15. April.

**11** Der Ruhenszeitraum nach § 143a SGB III läuft kalendarisch ab – auch während einer Zeit, in der kein Anspruch auf Alg besteht.

**Beispiel 2:** Wegen Arbeitsaufgabe verhängt das Arbeitsamt gegenüber dem ArbN aus Beispiel 1 (Rz 10) eine Sperrzeit von 12 Wochen (= 84 Kalendertage). Während der Sperrzeit ruht der Alg-Anspruch (im Sinne einer Kürzung der Anspruchsdauer). Die Ruhenszeit wegen Zahlung einer Abfindung bei nicht eingehaltener Kündigungsfrist läuft parallel zur Ruhenszeit wegen der verhängten Sperrzeit. Im Anschluss an die Sperrzeit von 84 Kalendertagen ruht der Alg-Anspruch also noch für 21 Kalendertage wegen Zahlung einer Abfindung bei nicht eingehaltener Kündigungsfrist.

**Beispiel 3:** Der ArbN aus Beispiel 1 (Rz 10) übt im Anschluss an die gegen Zahlung einer Abfindung beendete Beschäftigung vorübergehend eine andere mehr als kurzzeitige Beschäftigung für insgesamt 21 Kalendertage aus; während dieser 21 Kalendertage besteht kein Alg-Anspruch. Im Anschluss daran wird er arbeitslos. Vom Ruhenszeitraum nach § 143a SGB III sind bis dahin bereits 21 Tage verstrichen – nach Ablauf weiterer 84 Kalendertage erhält er Alg.

**12 Leistungen, die der ArbG für einen älteren ArbN, dessen Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für dessen Rentenversicherung nach § 187a Abs. 1 SGB VI aufwendet, um Rentenminderungen wegen eines vorgezogenen Altersrentenbezugs zu verringern oder auszugleichen, bleiben bei der Ermittlung des Ruhenszeit-**

raums unberücksichtigt (§ 143a Abs. 1 Satz 6 SGB III).

**13 Beispiel 4:** Im Beispiel nach Rz 10 zahlt der ArbG (a) **zusätzlich** zur Barabfindung von 40.000 €

- bzw.
- (b) **aus** der vereinbarten Abfindung in Höhe von 40.000 €

einen Betrag in Höhe von 15.000 € nach § 187a SGB VI direkt an den zuständigen Rentenversicherungsträger des ArbN.

(a) Im ersten Fall beträgt die Ruhenszeit wie unter Rz 10 dargestellt **105 Kalendertage**.

(b) Im zweiten Fall reduziert sich der nach § 143a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB III zu berücksichtigende Abfindungsbetrag von 40.000 € auf 25.000 € (§ 143a Abs. 1 Satz 6 SGB III). Der für die Ermittlung der Ruhenszeit zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsschädigung beträgt in diesem Fall 6.250 € DM (25% von 25.000 €). Bei einem kalendertäglichen Arbeitsentgelt von 95 € ruht der Alg-Anspruch für insgesamt **65 Kalendertage** - vom 1. Januar bis einschließlich 6. März.



## 2. Sozialversicherung

**14** Bei einer wegen der Beendigung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung vom ArbGeb an den ArbN gezahlten **Abfindung** für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten handelt es sich nicht um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Es liegt insoweit **kein Arbeitsentgelt** iSd § 14 Abs. 1 SGB IV vor. **Sozialversicherungsbeiträge** auf die Abfindung **werden nicht fällig**.

**Beitragspflichtig** ist eine „Abfindung“ allerdings dann und insoweit, als sie (Teil-) Beträge enthält, die zeitlich dem früheren Beschäftigungsverhältnis zuzuordnen sind („**verdeckte Vergütung**“ oder **rückständiges Gehalt**).

**15 Versicherungs- und leistungsrechtliche Auswirkungen.** – Wurde bei dem gegen Zahlung einer Abfindung beendeten Beschäftigungsverhältnis die maßgebliche Kündigungsfrist nicht eingehalten und wird der ArbN im Anschluss arbeitslos, so ruht sein Alg-Anspruch für eine bestimmte Zeit.

**Während dieser Ruhenszeit** nach § 143a SGB III zahlt die BA auch **keine Beiträge** zur gesetzlichen **Rentenversicherung** (§ 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI), **Krankenversicherung** (§ 5 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und **Pflegeversicherung** (§ 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 SGB XI). Aus dem vorangegangenen Beschäftigungsverhältnis besteht allerdings ein **nachgehender Krankenversicherungsschutz** – jedoch **längstens für einen Monat** (§ 19 Abs. 2 SGB V).

Trifft die Ruhezeit nach § 143a SGB III mit einer zeitlich parallel laufenden **Sperrzeit** nach § 144 SGB III zusammen, so liegt für die Dauer der Sperrzeit Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung vor. Danach und für die verbleibende Dauer der Ruhezeit nach § 143a SGB III bis zum Beginn der Alg-Zahlung muss sich der ArbN - sofern eine beitragsfreie Familienversicherung (§ 10 SGB V) nicht in Frage kommt - evtl. freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V) oder privat gegen das Krankheitsrisiko versichern.



### 3. Steuer

**16** Gemäß § 3 Nr. 9 EStG sind Abfindungen, die wegen einer vom ArbGeb veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen **Auflösung des Dienstverhältnisses** gezahlt werden, seit dem Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 vom 24. März 1999 (BGBl. I S. 402) bis zu einem Betrag von **8.181 €** steuerfrei. Dieser steuerfreie Höchstbetrag steigt in Abhängigkeit vom Lebensalter und der Betriebszugehörigkeitsdauer des ArbN zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses auf

- (a) **10.226 €** (vollendetes 50. Lebensjahr und mindestens 15jähriges Dienstverhältnis) bzw.
- (b) **12.271 €** (vollendetes 55. Lebensjahr und mindestens 20jähriges Dienstverhältnis).

**Keine steuerbefreite Abfindung sind Zahlungen** des ArbGeb, die sich der ArbN bereits **erdielt hat** (z.B. ausstehender Arbeitslohn, Urlaubsabgeltung). Auch Zahlungen des ArbGeb, die aufgrund eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs bis zum vereinbarten Ende des Arbeitsverhältnisses an einen von der Arbeit freigestellten ArbN geleistet werden, sind keine Abfindung i.S.d. § 3 Nr. 9 EStG, sondern normal zu versteuernder Arbeitslohn nach § 19 EStG. Es handelt sich in einem solchen Fall nämlich nicht um Zahlungen wegen der Auflösung des Dienstverhältnisses, sondern um solche in Erfüllung des Dienstverhältnisses unter Freistellung des ArbN von seiner Arbeitspflicht. Wegen der fehlenden ArbGeb-Veranlassung sind auch Leistungen, die zum Ende eines befristeten Arbeitsvertrages gewährt werden, keine steuerbefreiten Abfindungen. Und schließlich sind Abfindungen, die im Zusammenhang mit einer Änderungskündigung, die nicht auch die Auflösung des Dienstverhältnisses zur Folge hat, gezahlt werden, nicht nach § 3 Nr. 9 EStG steuerfrei. – Die Zahlungen zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge nach § 187a SGB VI durch den ArbGeb sind nach § 3 Nr. 28 EStG zur Hälfte steuerfrei.

**17** Der über den im Einzelfall maßgeblichen steuerfreien Höchstbetrag hinausgehende steuerpflichtige Teil der Abfindung (außerordentliche Einkünfte) ist grundsätzlich **ermäßigt zu besteuern, wenn** die Voraussetzungen einer **Entschädigungsleistung** nach § 24 Nr. 1 EStG i.V. mit § 34 Abs. 1 und 2 EStG vorliegen. Eine Entschädigung setzt voraus, dass an Stelle der bisher geschuldeten Leistung (Arbeitslohn) eine andere Leistung (Abfindung) tritt; § 24 Nr.1 Buchstabe a EStG umfasst Entschädigungen als „Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen“. Eine Entlassungsentschädigung i.S.d. genannten Vorschrift setzt also den Verlust von Einnahmen voraus, mit denen der ArbN rechnen konnte.

Anders als die steuerfreie Abfindung hat die ermäßigte Besteuerung einer Entschädigung nicht die Auflösung des Dienstverhältnisses zur Voraussetzung: Die Ablösung einer mit einem ehemaligen ArbN vertraglich vereinbarten Wiedereinstellungsklausel durch Zahlung einer Entschädigung wäre z.B. als Ausgleich für den vom ArbGeb veranlassten Wegfall künftiger Einnahmen als ermäßigt zu besteuernde Entschädigung einzustufen – nicht dagegen als steuerbefreite Abfindung (fehlender Auflösungsstatbestand).

**18 Beispiel 5:** Der ArbN aus Beispiel 1 (Rz 10) bezog im Veranlagungszeitraum 2002 ein zu versteuerndes Einkommen (ohne Abfindung) in Höhe von insgesamt 31.000 €; bei Steuerklasse I ist Est (ohne Soli und KiSt) in Höhe von 6.769 € fällig. Nach der sog. **Fünftelregelung** des § 34 EStG wird die auf den steuerpflichtigen Teil der Abfindung (hier: 27.729 €) zu entrichtende Est wie folgt ermittelt:

(a) sog. verbleibendes zu versteuerndes Einkommen	31.000 €
(b) darauf fällige Est	6.769 €
(c) 1/5 der steuerpflichtigen Abfindung (20% von 27.729 €)	5.545 €
(d) zusammen [(a) + (c)]	36.545 €
(e) darauf fällige Est	8.803 €
(f) Differenzbetrag [(e) ./. (b)]	2.034 €
(g) fünffacher Differenzbetrag (= Steuer auf Abfindung)	10.170 €
(h) fällige Est insgesamt [(b) + (g)]	16.939 €
nachrichtlich:	
(i) Est ohne Fünftelregelung	18.613 €
(k) Steuerermäßigung	1.674 €

Die Fünftelregelung führt also nicht dazu, dass die Abfindung fünf Jahre lang besteuert wird – vielmehr ist die Est nur einmal (für den Zufluss-Veranlagungszeitraum) zu entrichten. Die Fünftelregelung bewirkt idR eine Abschwächung des Progressionseffekts. – Zum Vergleich: Bei einem zu versteuernden Einkommen von 58.729 € (= 31.000 € + 27.729 €) wäre ohne die Fünftelregelung Est in Höhe von insgesamt 18.613 € fällig.

**19 Beispiel 6:** Der ArbN aus Beispiel 4 (Rz 13) bezog im Veranlagungszeitraum 2002 ein zu versteuerndes Einkommen (ohne Abfindung) in Höhe von insgesamt 31.000 €; bei Steuerklasse I ist Est (ohne Soli und KiSt) in Höhe von 6.769 € fällig.

Nach der sog. **Fünftelregelung** des § 34 EStG wird die auf den steuerpflichtigen Teil der Abfindung zu entrichtende ESt wie folgt ermittelt:

(a) Die **zusätzlich** zur Barabfindung in Höhe von 40.000 € vom ArbGeb direkt an den Rentenversicherungsträger des ArbN entrichteten Beiträge nach § 187a SGB VI (15.000 €) sind gem. § 3 Nr. 28 EStG zur Hälfte steuerfrei. Der verbleibende Betrag in Höhe von 7.500 € unterliegt als außerordentliche Einkünfte der Besteuerung nach der Fünftelregelung; die Höhe der steuerpflichtigen Abfindung beläuft sich auf 35.229 € (= 27.729 € + 7.500 €).

(a) sog. verbleibendes zu versteuerndes Einkommen	31.000 €
(b) darauf fällige ESt	6.769 €
(c) 1/5 der steuerpflichtigen Abfindung (20% von 35.229 €)	7.045 €
(d) zusammen [(a) + (c)]	38.045 €
(e) darauf fällige ESt	9.374 €
(f) Differenzbetrag [(e) ./ (b)]	2.605 €
(g) fünffacher Differenzbetrag (= Steuer auf Abfindung)	13.025 €
(h) fällige ESt insgesamt [(b) + (g)]	19.794 €
nachrichtlich:	
(i) ESt ohne Fünftelregelung	22.245 €
(k) Steuerermäßigung	2.451 €

(b) Die aus der Abfindung von 40.000 € vom ArbGeb direkt an den Rentenversicherungsträger des ArbN entrichteten Beiträge nach § 187a SGB VI (15.000 €) sind gem. § 3 Nr. 28 EStG zur Hälfte steuerfrei. Die restlichen 7.500 € unterliegen als außerordentliche Einkünfte der Besteuerung nach der Fünftelregelung; die Höhe der steuerpflichtigen Abfindung beläuft sich auf 20.229 € (= 40.000 € ./ 7.500 € ./ 12.271 €).

(a) sog. verbleibendes zu versteuerndes Einkommen	31.000 €
(b) darauf fällige ESt	6.769 €
(c) 1/5 der steuerpflichtigen Abfindung (20% von 20.229 €)	4.045 €
(d) zusammen [(a) + (c)]	35.045 €
(e) darauf fällige ESt	8.232 €
(f) Differenzbetrag [(e) ./ (b)]	1.463 €
(g) fünffacher Differenzbetrag (= Steuer auf Abfindung)	7.315 €
(h) fällige ESt insgesamt [(b) + (g)]	14.084 €
nachrichtlich:	
(i) ESt ohne Fünftelregelung	15.021 €
(k) Steuerermäßigung	937 €

**20 Voraussetzung für die Anwendung der begünstigten Besteuerung** nach § 34 Abs. 1 und 2 EStG ist u.a., dass der **Zufluss** der Entschädigungsleistungen **zusammengeballt in einem Veranlagungszeitraum** erfolgt. Der Zufluss mehrerer Teilbeträge **in unterschiedlichen Ver-**

**anlagungszeiträumen ist** deshalb **schädlich**. An der erforderlichen Zusammenballung fehlt es z.B., wenn der ArbN auf der Grundlage der im Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses getroffenen Vereinbarung neben einer Einmalzahlung noch andere Entschädigungsleistungen erhält, die sich über mehr als einen Veranlagungszeitraum erstrecken (**Ausnahme**: Zahlung zusätzlicher Beiträge durch den ArbGeb nach § 187a SGB VI in Teilbeträgen über mehr als einen Veranlagungszeitraum). **Steuerfreie Einkünfte** nach § 3 Nr. 9 EStG sind bei der Beurteilung des Zuflusses in einem Veranlagungszeitraum nicht zu berücksichtigen – sie können (für die ermäßigte Besteuerung grundsätzlich unschädlich) auch in einem anderen Veranlagungszeitraum zufließen (vgl. aber zu Auswirkungen im Zusammenhang mit der sog. Vergleichsrechnung Rz 22).

**21** Die begünstigende Besteuerung nach § 34 EStG soll den Progressionseffekt des Steuertarifs bei Zufluss außerordentlichen Einkünften mindern. Das **Erfordernis der Zusammenballung** von Einkünften in einem Veranlagungszeitraum ist daher **zusätzlich unter Berücksichtigung der entgehenden** bzw. entgangenen **Einnahmen** des (Zufluss-) Veranlagungszeitraums zu beurteilen:

(a) **Übersteigt die** anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlte **Entschädigung die** bis zum Ende des Veranlagungszeitraums **entgehenden Einnahmen**, die der ArbN bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bezogen hätte, **so ist das Merkmal der Zusammenballung** von Einkünften **stets erfüllt**.

(b) **Übersteigt die** anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses gezahlte **Entschädigung die** bis zum Ende des Veranlagungszeitraums **entgehenden Einnahmen nicht** – und bezieht der Steuerpflichtige keine weiteren Einnahmen (z.B. aus einem neuen Arbeitsverhältnis oder Entgeltersatzleistungen), die er bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht bezogen hätte -, **so ist das Merkmal der Zusammenballung** von Einkünften **nicht erfüllt**.

Für die Berechnung der Einkünfte, die der ArbN bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Veranlagungszeitraum bezogen hätte, werden die Einkünfte des Vorjahres herangezogen. Diese sog. **Vergleichsrechnung** ist grundsätzlich anhand der jeweiligen Einkünfte des ArbN laut Steuerbescheid bzw. Steuererklärung vorzunehmen; hierbei werden auch der steuerfreie Teil der Abfindung (Rz 16), pauschal besteuerte ArbGeb-Leistungen und dem Progressionsvorbehalt unterliegende Entgeltersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld, Krankengeld) einbezogen. Im Falle einer Verteilung des Zuflusses einer Abfindung z.B. dergestalt, dass der **steuerfreie** Teil der Abfindung im Jahre (t), der **steuerpflichtige** Teil im Jahre (t+1) zufließt, kann die Vergleichsrechnung zu dem Ergebnis führen, dass im Jahre (t+1) das Merkmal der Zusammenballung von Einkünften nicht (mehr) erfüllt wird (vgl. Rz 22).

**22 Beispiel 7:** Ein ArbN lässt sich im **1. Fall** den steuerfreien Teil der Abfindung (= 12.271 € von

insgesamt 40.000 €) im Dezember 2002 auszahlen; der steuerpflichtige Teil der Abfindung fließt ihm während anschließender Arbeitslosigkeit mit Alg-Bezug im Jahr 2003 zu. Im **2. Fall** wird die gesamte Abfindung im Jahre 2003 ausgezahlt.

Vergleichsrechnung	1. Fall	2. Fall
<b>2002</b>		
Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit	36.000 €	36.000 €
ArbN-Pauschbetrag	- 1.044 €	- 1.044 €
steuerfreier Teil der Abfindung	+ 12.271 €	-
<b>Summe</b>	<b>= 47.227 €</b>	<b>= 34.956 €</b>
<b>2003</b>		
Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit	-	-
anteiliger ArbN-Pauschbetrag	-	-
steuerfreier Teil der Abfindung	-	12.271 €
steuerpflichtiger Teil der Abfindung	27.729 €	+ 27.729 €
anteiliger ArbN-Pauschbetrag	- 1.044 €	- 1.044 €
Progressionseinkünfte (Alg)	+ 12.035 €	+ 12.035 €
<b>Summe</b>	<b>= 38.720 €</b>	<b>= 50.991 €</b>

Im **1. Fall** ist das Merkmal der Zusammenballung von Einkünften nicht erfüllt. Zwar überschreitet der steuerpflichtige Teil der Abfindung zusammen mit den Progressionseinkünften (Alg) die Summe der im Veranlagungszeitraum 2003 entgehenden Einnahmen (= Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit in 2002); da aber bei der Vergleichsrechnung auch der bereits im Jahre 2002 zugeflossene steuerfreie Teil der Abfindung zu berücksichtigen ist, liegen die Gesamteinkünfte im Jahre 2003 (38.720 €) unter denen des Jahres 2002 (47.227 €). – Wird hingegen – wie im **2. Fall** – auch der steuerfreie Teil der Abfindung erst im Jahre 2003 ausgezahlt, mindert dies im Rahmen der Vergleichsrechnung die Einkünfte des Jahres 2002 – gleichzeitig erhöhen sich dadurch die Einkünfte des Jahres 2003, so dass das Merkmal der Zusammenballung von Einkünften im Jahre 2003 erfüllt ist.

- 23 Vervielfältigungsregelung.** – Erbringt der ArbGeb aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses Beiträge für eine **Direktversicherung** des ArbN oder Zuwendungen an eine **Pensionskasse**, so ermöglicht § 40b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG die Pauschalversteuerung dieser Beiträge bzw. Zuwendungen. Hiernach kann der ArbGeb anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses (auch in den Fällen, in denen der ArbN wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Dienstverhältnis ausscheidet) für jedes Kalenderjahr, das das Dienstverhältnis zu dem ArbGeb bestanden hat, 1.752 € als Einmalbetrag in eine Direktversiche-

rung bzw. Pensionskasse einzahlen. Der so errechnete Höchstbetrag vermindert sich allerdings gem. § 40b Abs. 2 Satz 4 EStG um die nach § 40b Abs. 1 EStG pauschal besteuerten Beiträge und Zuwendungen, die der ArbGeb in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat.

Die Finanzverwaltung verlangt einen **engen zeitlichen Zusammenhang** zwischen der Auflösung des Dienstverhältnisses und der Anwendung der Vervielfältigungsregelung; gem. Abschnitt 129 Abs. 11 LStR ist ein solcher enger Zusammenhang insbesondere dann zu vermuten, wenn der Direktversicherungsbeitrag innerhalb von drei Monaten vor dem Auflösungszeitpunkt geleistet wird. Nach Auflösung des Dienstverhältnisses kann die Vervielfältigungsregelung ohne zeitliche Beschränkung angewendet werden, wenn sie spätestens bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wird.

- 24 Beispiel 8:** Für den ArbN aus Beispiel 5 (Rz 18) leistet der ArbGeb statt einer Barabfindung Beiträge zu einer Direktversicherung iSd BetrAVG. Das Dienstverhältnis hat zum Zeitpunkt seiner Beendigung 23 Kalenderjahre bestanden. Maximal könnten  $23 \times 1.752 \text{ €} = 40.296 \text{ €}$  pauschalversteuert als Direktversicherungsprämie in eine Lebensversicherung eingezahlt werden. Besteht für den ArbN bereits eine Direktversicherung mit einem angenommenen Jahresbeitrag von 500 €, so reduziert sich der im Rahmen der Vervielfältigungsregelung pauschal versteuerbare Maximalbetrag im vorliegenden Fall um 3.500 € auf 36.796 €. Bei Anwendung der Vervielfältigungsregelung ergibt sich für die Variante >Direktversicherung statt Barabfindung< folgende Abgabenbelastung:

(a) Direktversicherungsprämie	32.654,00 €
(b) Pauschalsteuer (20%)	6.530,80 €
(c) Soli (5,5% auf b)	359,19 €
(d) pauschale KiSt (7% auf b)	457,16 €
(e) Abgaben gesamt (b + c + d)	7.347,15 €
(f) Gesamtaufwand	40.001,15 €

Auf die Direktversicherungsprämie in Höhe von 32.654 € wären Abgaben in Höhe von 7.347,15 € fällig. Diesen Betrag kann der ArbGeb übernehmen und direkt abführen oder dem ArbN als steuerfreie Abfindung auszahlen – der ArbN könnte dann hieraus die von ihm zu tragende Pauschalversteuerung bestreiten.

Die späteren Leistungen der betrAV sind bei

- ➔ einer **Kapitalabfindung** in Höhe der **Zinserträge** in vollem Umfang **steuerpflichtig**,
- ➔ einer **lfd. Leistung** (Rente) mit dem **Ertragsanteil** zu versteuern (§ 22 Nr. 1 EStG). Der Ertragsanteil ist der fiktive Vermögensertrag, der auch während der Rentenbezugszeit auf das Kapital entfällt, aus dem die Rente bestritten wird; er beträgt z.B. bei Rentenbeginn mit 60 (65) Jahren 32% (27%) der Rente.

**25 Übersicht:** Steuerliche Behandlung von Abfindungen bzw. Entschädigungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

A Abfindung iSd § 3 Nr. 9 EStG	B Renten- beiträge des ArbGeb iSd § 187a SGB VI		C Entschädigung iSd §§ 24 Nr. 1, 34 EStG	D Vom ArbN bereits erdiente Zahlun- gen des ArbGeb
steuerfrei bis zum maßgeblichen Höchstbetrag von 8.181 €, 10.226 € bzw. 12.271 €	50% sind steuerfrei (§ 3 Nr. 28 EStG)	Der steuerpflichtige Teil der ArbGeb-Beiträge (Ziff. B) sowie der Einmalbetrag der Entschädigung (Ziff. C) unterliegen der ermäßigten Besteuerung nach der sog. Fünftelregelung.	steuerpflichtiger Arbeitslohn	
Die Zahlungsweise, wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einmalbetrag,</li> <li>• Teilbeträge innerhalb eines Veranlagungszeitraums,</li> <li>• Teilbeträge über zwei oder mehr Veranlagungszeiträume</li> </ul> ist unerheblich für die Steuerbefreiung.	Leistet der ArbGeb die Beiträge in Teilbeträgen, so ist dies für die Frage des zusammengeballten Zuflusses der Entschädigung nach Ziff. C (Einmalbetrag) unbeachtlich.	1. Die Zahlung muss innerhalb eines Veranlagungszeitraums erfolgen; die Verteilung der Zahlung über mehrere Veranlagungszeiträume hat die Veragung der ermäßigten Besteuerung für die gesamte Entschädigung zur Folge. 2. Die Entschädigung muss zusammen mit evtl. weiteren Einkünften des ArbN bis zum Ende des Veranlagungszeitraums die entgangenen Einnahmen übersteigen (Vergleichsrechnung).	Die Zahlungsweise ist unerheblich für die Steuerbefreiung bzw. für die ermäßigte Besteuerung der Abfindung bzw. Entschädigung.	
Zusammengestellt nach BMF-Schreiben vom 18.12.1998 – IV A 5 – S 2290 – 18/98				

#### 4. Auszüge aus Gesetzen



26

#### § 622 BGB Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

- (1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünftehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.
- (2) <sup>1</sup>Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen
1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
  2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
  7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.
- <sup>2</sup>Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.
- (3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.
- (4) <sup>1</sup>Von den Absätzen 1 bis 3 abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. <sup>2</sup>Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.
- (5) <sup>1</sup>Einzelvertraglich kann eine kürzere als die in Absatz 1 genannte Kündigungsfrist nur vereinbart werden,
1. wenn ein Arbeitnehmer zur vorübergehenden Aushilfe eingestellt ist; dies gilt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis über die Zeit von drei Monaten hinaus fortgesetzt wird;
  2. wenn der Arbeitgeber in der Regel nicht mehr als 20 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt und die Kündigungsfrist vier Wochen nicht unterschreitet.
- <sup>2</sup>Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen

wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die einzelvertragliche Vereinbarung längerer als der in den Absätzen 1 bis 3 genannten Kündigungsfristen bleibt hiervon unberührt.

- (6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

27

#### § 143a SGB III [Ruhensanspruch bei Entlassungsschädigung]

- (1) <sup>1</sup>Hat der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsschädigung) erhalten oder zu beanspruchen und ist das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer der ordentlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers entsprechenden Frist beendet worden, so ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld von dem Ende des Arbeitsverhältnisses an bis zu dem Tage, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. <sup>2</sup>Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tage der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. <sup>3</sup>Ist die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ausgeschlossen, so gilt bei
1. zeitlich unbegrenztem Ausschluss eine Kündigungsfrist von 18 Monaten,
  2. zeitlich begrenztem Ausschluss oder bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Ausschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.
- <sup>4</sup>Kann dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. <sup>5</sup>Hat der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs. 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgeholten Urlaubs. <sup>6</sup>Leistungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitslosen, dessen Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für dessen Rentenversicherung nach § 187a Abs. 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. <sup>7</sup>Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.
- (2) <sup>1</sup>Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 längstens ein Jahr. <sup>2</sup>Er ruht nicht über den Tag hinaus,
1. bis zu dem der Arbeitslose bei Weiterzahlung des während der letzten Beschäftigungszeit kalendertäglich verdienten Arbeitsentgelts einen Betrag in

Höhe von 60 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsschädigung als Arbeitsentgelt verdient hätte,

2. an dem das Arbeitsverhältnis infolge einer Befristung, die unabhängig von der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestanden hat, geendet hätte oder
3. an dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

<sup>3</sup>Der nach Satz 2 Nr. 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsschädigung vermindert sich sowohl für je fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses in demselben Betrieb oder Unternehmen als auch für je fünf Lebensjahre nach Vollendung des 35. Lebensjahres um je fünf Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsschädigung. <sup>4</sup>Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tage des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten 52 Wochen; § 130 Abs. 2 und § 131 Abs. 2 Nr. 1 gelten entsprechend.

<sup>5</sup>Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

- (3) Hat der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.
- (4) <sup>1</sup>Soweit der Arbeitslose die Entlassungsschädigung (Arbeitsentgelt im Sinne des § 115 des Zehnten Buches) tatsächlich nicht erhält, wird das Arbeitslosengeld auch für die Zeit geleistet, in der der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht. <sup>2</sup>Hat der Verpflichtete die Entlassungsschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an den Arbeitslosen oder an einen Dritten gezahlt, hat der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

28

**§ 187a SGB VI**  
**[Zahlung von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters]**

- (1) <sup>1</sup>Bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres können Rentenminderungen durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters durch Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden. <sup>2</sup>Die Berechtigung zur Zahlung setzt voraus, daß der Versicherte erklärt, eine solche Rente zu beanspruchen.
- (2) <sup>1</sup>Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich nach der Auskunft über die Höhe der zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters erforderlichen Beitragszahlung als höchstmögliche Minde-

rung an persönlichen Entgeltpunkten durch eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters ergibt. <sup>2</sup>Diese Minderung wird auf der Grundlage der Summe aller Entgeltpunkte ermittelt, die mit einem Zugangsfaktor zu vervielfältigen ist und die sich bei Berechnung einer Altersrente unter Zugrundelegung des beabsichtigten Rentenbeginns ergeben würden. <sup>3</sup>Dabei ist für jeden Kalendermonat an bisher nicht bescheinigten künftigen rentenrechtlichen Zeiten bis zum beabsichtigten Rentenbeginn von einer Beitragszahlung nach einem vom Arbeitgeber zu bescheinigenden Arbeitsentgelt auszugehen. <sup>4</sup>Der Bescheinigung ist das gegenwärtige Arbeitsentgelt aufgrund der bisherigen Beschäftigung und der bisherigen Arbeitszeit zugrunde zu legen. <sup>5</sup>Soweit eine Vorausbescheinigung nicht vorliegt, ist von den durchschnittlichen monatlichen Entgeltpunkten der Beitragszeiten des Kalenderjahres auszugehen, für das zuletzt Entgeltpunkte ermittelt werden können.

- (3) <sup>1</sup>Für je einen geminderten persönlichen Entgeltpunkt ist der Betrag zu zahlen, der sich ergibt, wenn der zur Wiederauffüllung einer im Rahmen des Versorgungsausgleichs geminderten Rentenanwartschaft für einen Entgeltpunkt zu zahlende Betrag durch den jeweiligen Zugangsfaktor geteilt wird. <sup>2</sup>Teilzahlungen sind zulässig. <sup>3</sup>Eine Erstattung gezahlter Beiträge erfolgt nicht.

29

**§ 5 SGB V**  
**[Versicherungspflicht]**

- (1) Versicherungspflichtig sind (...)
  2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch beziehen oder nur deshalb nicht beziehen, weil der Anspruch ab Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche einer Sperrzeit (§ 144 des Dritten Buches) oder ab Beginn des zweiten Monats wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs. 2 des Dritten Buches) ruht; dies gilt auch, wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückgezahlt worden ist, (...)

30

**§ 9 SGB V**  
**[Freiwillige Versicherung]**

- (1) Der Versicherung können beitreten
  1. Personen, die als Mitglieder aus der Versicherungspflicht ausgeschieden sind und in den letzten fünf Jahren vor dem Ausscheiden mindestens vierundzwanzig Monate oder unmittelbar vor dem Ausscheiden ununterbrochen mindestens zwölf Monate versichert waren; Zeiten der Mitgliedschaft nach § 189 werden nicht berücksichtigt, (...)

- 31** **§ 19 SGB V**  
**[Erlöschen des Leistungsanspruchs]**
- (1) (...)
- (2) Endet die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger, besteht Anspruch auf Leistungen längstens für einen Monat nach dem Ende der Mitgliedschaft, solange keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird.
- (3) (...)

- 32** **§ 3 SGB VI**  
**[Sonstige Versicherte]**
- <sup>1</sup>Versicherungspflichtig sind Personen in der Zeit,
- (...)
3. für die sie von einem Leistungsträger Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Unterhaltsgeld, Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe beziehen, wenn sie im letzten Jahr vor Beginn der Leistung zuletzt versicherungspflichtig waren,
- (...)

- 33** **§ 20 SGB XI**  
**[Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung für Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung]**
- (1) <sup>1</sup>Versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung sind die versicherungspflichtigen Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung. <sup>2</sup>Dies sind:
- (...)
2. Personen in der Zeit, für die sie Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe oder Unterhaltsgeld nach dem Dritten Buch beziehen, auch wenn die Entscheidung, die zum Bezug der Leistung geführt hat, rückwirkend aufgehoben oder die Leistung zurückgefordert oder zurückbezahlt worden ist; ab Beginn des zweiten Monats bis zur zwölften Woche einer Sperrzeit (§ 144 des Dritten Buches) oder ab Beginn des zweiten Monats der Ruhezeit wegen einer Urlaubsabgeltung (§ 143 Abs. 2 des Dritten Buches) gelten die Leistungen als bezogen,
- (...)

- 34** **§ 3 EStG**  
**[Steuerfreie Einnahmen]**
- Steuerfrei sind
- (...)
9. Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses, höchstens jedoch 8.181 Euro. Hat der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag 10.226 Euro, hat der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet und hat das Dienstverhältnis mindestens 20 Jahre bestanden, so beträgt der Höchstbetrag 12.271 Euro;

- (...)
28. ... die Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, soweit sie 50 vom Hundert der Beiträge nicht übersteigen;
- (...)

- 35** **§ 34 EStG**  
**[Außerordentliche Einkünfte]**
- (1) <sup>1</sup>Sind in dem zu versteuernden Einkommen außerordentliche Einkünfte enthalten, so ist die auf alle im Veranlagungszeitraum bezogenen außerordentlichen Einkünfte entfallende Einkommensteuer nach den Sätzen 2 bis 4 zu berechnen. <sup>2</sup>Die für die außerordentlichen Einkünfte anzusetzende Einkommensteuer beträgt das Fünffache des Unterschiedsbetrags zwischen der Einkommensteuer für das um diese Einkünfte verminderte zu versteuernde Einkommen (verbleibendes zu versteuerndes Einkommen) und der Einkommensteuer für das verbleibende zu versteuernde Einkommen zuzüglich eines Fünftels dieser Einkünfte. <sup>3</sup>Ist das verbleibende zu versteuernde Einkommen negativ und das zu versteuernde Einkommen positiv, so beträgt die Einkommensteuer das Fünffache der auf ein Fünftel des zu versteuernden Einkommens entfallenden Einkommensteuer. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht für außerordentliche Einkünfte im Sinne des Absatzes 2 Nr. 1, wenn der Steuerpflichtige auf diese Einkünfte ganz oder teilweise § 6b oder § 6c anwendet.

- (2) Als außerordentliche Einkünfte kommen nur in Betracht:
- (...)
2. Entschädigungen im Sinne des § 24 Nr. 1;
- (...)
4. Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten;
- (...)

- 36** **§ 24 EStG**  
**[Einkünfte im Sinne des § 2 Abs. 1]**
- Zu den Einkünften im Sinne des § 2 Abs. 1 gehören auch
1. Entschädigungen, die gewährt worden sind
- a) als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen oder
- (...)

- 37** **§ 40b EStG**  
**[Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen]**
- (1) <sup>1</sup>Der Arbeitgeber kann die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers und von den Zuwendungen an eine Pensionskasse mit einem Pauschsteuersatz von 20 vom Hundert der Beiträge und Zuwendungen erheben. <sup>2</sup>Die pauschale Erhebung der Lohnsteuer von

Beiträgen für eine Direktversicherung ist nur zulässig, wenn die Versicherung nicht auf den Erlebensfall eines früheren als des 60. Lebensjahres abgeschlossen und eine vorzeitige Kündigung des Versicherungsvertrags durch den Arbeitnehmer abgeschlossen worden ist.

- (2) <sup>1</sup>Absatz 1 gilt nicht, soweit die zu steuernden Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer 1.752 Euro im Kalenderjahr übersteigen oder nicht aus seinem ersten Dienstverhältnis bezogen werden. <sup>2</sup>Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag oder in einer Pensionskasse versichert, so gilt als Beitrag oder Zuwendung für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge oder der gesamten Zuwendungen durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 Euro nicht übersteigt; hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge und Zuwendungen von mehr als 2.148 Euro im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen. <sup>3</sup>Für Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbracht hat, vervielfältigt sich der Betrag von 1.752 Euro mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat; in diesem Fall ist Satz 2 nicht anzuwenden. <sup>4</sup>Der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die nach Absatz 1 pauschal besteuerten Beiträge und Zuwendungen, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat.

satz 5); nach Auflösung des Dienstverhältnisses kann sie ohne zeitliche Beschränkung angewendet werden, wenn die Umwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wird. <sup>3</sup>Die Gründe, aus denen das Dienstverhältnis beendet wird, sind für die Vervielfältigung der Pauschalierungsgrenze unerheblich. <sup>4</sup>Die Vervielfältigungsregelung kann daher auch in den Fällen angewendet werden, in denen ein Arbeitnehmer wegen Erreichens der Altersgrenze aus dem Dienstverhältnis ausscheidet. <sup>5</sup>Auf die vervielfältigte Pauschalierungsgrenze sind die für den einzelnen Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren tatsächlich entrichteten Beiträge und Zuwendungen anzurechnen, die nach § 40b Abs. 1 EStG pauschal besteuert wurden. <sup>6</sup>Dazu gehören auch die 1.752 € übersteigenden personenbezogenen Beiträge, wenn sie nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG in die Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer einbezogen worden sind. <sup>7</sup>Ist bei Pauschalzuweisungen ein personenbezogener Beitrag nicht feststellbar, so ist als tatsächlicher Beitrag für den einzelnen Arbeitnehmer der Durchschnittsbetrag aus der Pauschalzuweisung anzunehmen.

(...)

**38** *R 129. LStR 2002*  
*[Pauschalierung der Lohnsteuer bei bestimmten Zukunftssicherungsleistungen]*

(...)

**Barlohnkürzung**

- (5) Für die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG kommt es nicht darauf an, ob Beiträge oder Zuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder auf Grund einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer durch Herabsetzung des individuell zu steuernden Arbeitslohns erbracht werden.

(...)

**Vervielfältigungsregelung**

- (11) <sup>1</sup>Die Vervielfältigung der Pauschalierungsgrenze nach § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG steht in Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses; ein solcher Zusammenhang ist insbesondere dann zu vermuten, wenn der Direktversicherungsbeitrag innerhalb von 3 Monaten vor dem Auflösungszeitpunkt geleistet wird. <sup>2</sup>Die Vervielfältigungsregelung gilt auch bei der Umwandlung von Arbeitslohn (>Ab-