



Z A A R

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 6. Juni 2013 / 18.30 Uhr

Sozial- und insolvenzrechtliche Aspekte des Abschlusses von Abfindungsvereinbarungen

Referent:

Professor Dr. Richard Giesen,
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

Sozial- und insolvenzrechtliche Aspekte des Abschlusses von Abfindungsvereinbarungen

GLIEDERUNG

- I. Ansprüche auf Abfindung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- II. Begünstigung der Abfindungsleistung nach § 34 EStG
- III. Sozialrechtliche Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (außerhalb des Anspruchs auf Arbeitslosengeld)
- IV. Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld
- V. Insolvenzrisiken und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Zahlungsaufschüben

I. Ansprüche auf Abfindung bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Auflösungsvertrag mit Abfindungsvereinbarung (vgl. § 623 BGB)
2. Auflösungsvergleich mit Abfindungsvereinbarung, § 779 BGB
(außergerichtlich und gerichtlich)
3. Auflösungsurteil mit Verurteilung zur Abfindungszahlung,
§§ 9, 10, 13, 14 II KSchG
4. Abfindungsanspruch nach § 1a KSchG
5. Schadensersatzanspruch nach Kündigung, § 628 II BGB
6. Sozialplan oder Nachteilsausgleich, §§ 112, 113 BetrVG
7. Tarifsozialplan

II. Begünstigung der Abfindungsleistung nach § 34 EStG

§ 34 EStG bewirkt, dass die Steuerprogression entschärft wird. Danach gilt folgendes: Zunächst wird die Einkommensteuer für das Einkommen ohne die Abfindung ermittelt, dann die Einkommensteuer für das Einkommen ohne die Abfindung plus ein Fünftel der Abfindung. Man nimmt den erstgenannten Steuerbetrag und addiert hierzu fünf Mal die Differenz zwischen dem erstgenannten Steuerbetrag und dem letztgenannten Steuerbetrag. Das ist der Ergebnissteuerbetrag.

Beispiel: AN hat im Kalenderjahr 2013 steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von 30.000 €. Er erhält zusätzlich eine Abfindung für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses von 50.000 €. Zunächst wird der Steuersatz für 30.000 € ermittelt (das sind nach der 2013-Tabelle 5.601 €), dann der Steuersatz für 40.000 € (30.000 € plus ein Fünftel von 50.000 €, das sind nach Tabelle 8.983 €). Der Unterschiedsbetrag zwischen beiden Steuersätzen wird verfünffacht (3.382 € mal fünf sind 16.910 €). AN schuldet nach Tabelle also 5.601 € plus 16.910 €, insgesamt 22.511 € Einkommensteuer. Ohne Fünftelung liegt der Satz für 80.000 € bei 25.404 €.

Laut Rspr. greift das Privileg des § 34 EStG nur ein, wenn die Abfindungszahlung zu höheren Jahreseinnahmen führt als bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Beispiel: AN hat für die Zeit vom 1.1-30.4.2013 viermal 3.000 € Monatsentgelt erhalten, also 12.000 €. Wenn er eine Abfindung erhält, die 24.000 € nicht übersteigt und zum Rest des Jahres nichts Steuerpflichtiges dazuverdient (achtmal 3.000 €), kommt § 34 EStG nicht zur Anwendung. Dagegen greift § 34 EStG ein, soweit die Abfindung 24.000 € übersteigt. Dasselbe gilt, wenn der AN bis zum Ende des Jahres noch weitere steuerpflichtige Einnahmen erzielt, die zusammen mit der Abfindung ebenfalls dazu führen, dass seine Einnahmen höher sind als bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Hierbei sind auch dem Progressionsvorbehalt unterliegende steuerfreie Einnahmen zu berücksichtigen, also insbesondere Arbeitslosengeld.

III. Sozialrechtliche Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (außerhalb des Anspruchs auf Arbeitslosengeld)

1. Keine Beitragspflicht für Abfindungszahlungen (vgl. § 14 SGB IV)
2. Beschränkter Ausfall von Sozialleistungsansprüchen bei vorgezogener Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Krankenversicherungsschutz besteht aufgrund des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses nach Maßgabe des § 19 II SGB V für einen Monat nach dessen Ende. Alg-Empfänger sind nach § 5 I Nr. 2 SGB V krankenversichert. Das gilt auch im Fall einer Sperrzeit nach § 159 SGB III (die entsprechende Anwendung von § 5 I Nr. 2 SGB V im Fall von § 158 SGB III ist wohl ungeklärt, scheint aber Praxis zu sein).

IV. Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld

1. § 158 SGB III, Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Entlassungsschädigung

- a. Entlassungsschädigung i.S.d. § 158 SGB III sind alle oben genannten Entschädigungen
s. zur Erfassung auch von Sozialplanleistungen BSG 24.5.2006 – B 11a AL 21/05 R, zitiert nach juris; BSG 9.2.2006 – B 7a AL 44/05 R, NZS 2006, 662 = BSGE 96, 64
- b. Unterschreitung der ordentlichen Kündigungsfrist oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses trotz Ausschlusses der ordentlichen Kündigung
- c. Rechtsfolge: Ruhen des Anspruchs
(genauer: „Verschieben“, da keine Minderung der Anspruchsdauer)
„Abfeiern“ von 60% der Entschädigung wie Arbeitsentgelt bis zu einem Zeitraum von einem Jahr, wobei dieser Prozentsatz nach § 158 II SGB II noch reduziert wird

Beispiel zum Ruhen des Alg-Anspruchs n. § 158 SGB III

AN ist 35 Jahre alt und seit 10 Jahren beim ArbG beschäftigt. Das Arbeitsentgelt beträgt 2.500 € monatlich, die Kündigungsfrist vier Monate zum Monatsende (§ 622 II Nr. 4 BGB). AN und ArbG vereinbaren die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung von 10.000 € mit viermonatiger Unterschreitung der ordentlichen Kündigungsfrist.

Die Ruhensfrist dauert nach § 158 I 1 SGB III höchstens so lange, bis die ordentliche Kündigungsfrist abgelaufen ist, hier also vier Monate. Es greift aber die verkürzte Ruhensfrist nach § 158 II 2 Nr. 1 SGB III. Danach ist zu prüfen, wie lange AN gebraucht hätte, einen bestimmten Prozentsatz der Abfindung als Entgelt zu verdienen. Dieser liegt hier gem. § 158 II 3 SGB III bei 50% (60% minus zweimal 5% für je 5 Jahre Betriebszugehörigkeit). 50% von 10.000 € sind 5.000 €. Weil AN diese 5.000 € in zwei Monaten verdient hätte, beträgt der Ruhenszeitraum zwei Monate.

Wenn AN und ArbG vor der Wahl stehen, das Arbeitsverhältnis sofort oder mit ordentlicher Kündigungsfrist (evtl. unter Freistellung) zu beenden, ergibt sich folgender Vergleich.

- Bei sofortiger Beendigung sparen beide für die vier Monate ihre Sozialversicherungsbeiträge, also je ca. 2.000 €. Hinzu kommen für AN Steuervorteile nach § 34 EStG.

- Dafür verschiebt sich sein Alg-Anspruch gem. § 158 SGB III um zwei Monate. AN „verliert“ also vorerst zwei Monate Alg, bei angenommenen 1.500 € Alg. monatlich also insgesamt ca. 3.000 € (§ 158 SGB III bewirkt keinen Verlust, sondern – mangels Anwendung von § 148 SGB III - eine zeitliche Verschiebung des Alg-Anspruchs, so dass AN ggf. erst später auf AlgII zurückfällt). Zudem drohen dem AN u.U. Nachteile etwa aus der verkürzten Beschäftigung, z.B. bei den Fristen für die Begründung und Berechnung von Krankenversicherungs-, Arbeitslosenleistungen und Renten.

2. § 159 I S. 2 Nr. 1 SGB III, Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe

a. Versicherungswidriges Verhalten, § 159 I S. 2 Nr. 1 SGB III

(s. zur Beweislast § 159 I S. 3 SGB III)

aa. Objektiver Tatbestand

Aktives Verhalten des Arbeitnehmers als Voraussetzung für die Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe nach § 144 I S. 2 Nr. 1 SGB III

- Kündigung durch den Arbeitnehmer als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses
- Arbeitsvertragswidriges Verhalten, durch welches der Arbeitnehmer Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gibt
„Mangels einer Bindungswirkung arbeitsgerichtlicher Entscheidungen oder arbeitsgerichtlicher Vergleiche für das sozialgerichtliche Verfahren müssen die Sozialgerichte von Amts wegen selbst prüfen, ob der Arbeitnehmer durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten ... Anlass für eine Kündigung gegeben hat“, BSG 27.4.2011 – B 11 AL 11/11 B, zitiert nach juris
- Das Hinnehmen auch einer *offensichtlich rechtswidrigen* Arbeitgeberkündigung ist rein passiv und löst deshalb keine Sperrfrist aus, BSG 25.4.2002 - B 11 AL 89/01 R, NZS 2003, 221 = BSGE 89, 250 = NZA 2003, 314.
Bundesagentur für Arbeit – GA 1.2.2, Nr. 159.16, 17: „Ein Beteiligungssachverhalt setzt ein aktives Mitwirken des Arbeitnehmers voraus. Die bloße Hinnahme einer Kündigung reicht nicht aus. ... Die Hinnahme einer offensichtlich rechtswidrigen Kündigung kann aber auf einen Beteiligungssachverhalt hindeuten.“
- Abschluss eines Abwicklungsvertrages als nachträgliche aktive Mitwirkung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
BSG 18.12.2003 – B 11 AL 35/03 R, NZA 2004, 661 = DB 2004, 1514 = ZIP 2004, 1514
- Gerichtlicher Vergleich als nachträgliche aktive Mitwirkung an der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses? Wichtiger Grund?
„Ferner könnte eine besondere Betrachtung von Vereinbarungen geboten sein, die ohne vorherige Absprache in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossen werden, weil den Arbeitnehmer keine Obliegenheit des Arbeitslosenversicherungsrechts zur Erhebung der Kündigungsschutzklage trifft.“ (BSG NZA 2004, 661, 663)
- Keine Sperrzeit bei unterlassener Klageerhebung n. § 1a KSchG (Giesen/Besgen NJW 2004, 185, 189; Raab RdA 2005, 1, 11)
Anders wohl bei Überschreiten des Abfindungssatzes nach § 1a KSchG. Die Bundesagentur positioniert sich hier nicht, sondern scheint erst dann eingreifen zu wollen, wenn zusätzlich zur Abweichung von § 1a KSchG eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien vorliegt.
Bundesagentur für Arbeit – GA 1.2.2, Nr. 159.13: „Eine Absprache liegt auch vor, wenn eine Kündigung mit Abfindungsangebot nach § 1a KSchG ausgesprochen wird, die Höhe der Abfindung von der gesetzlichen Regelung abweicht und diese Abweichung auf einer Vereinbarung des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber beruht.“

bb. Subjektiver Tatbestand

Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit; mindestens letzteres bei rechtsgeschäftlichen Handlungen

b. Kein wichtiger Grund

- „Wichtiger Grund“ bei drohender *rechtmäßiger* Kündigung
BSG 25.4.2002 – B 11 AL 65/01 R, SGB 2003, 109 = NZA 2002, 1026; BSG 2.9.2004 – B 7 AL 18/04 R, NZA 2005, 98; BSG 12.7.2006 – B 11a AL 47/05, NZA 2006, 1359; BSG 17.11.2005 – B 11a/11 AL 69/04, SozR 4-4300 § 144 Nr. 11
- „Wichtiger Grund“ bei Abfindungen bis zur Erreichung der Summe nach § 1a KSchG, wenn im konkreten Fall keine Anhaltspunkte für eine Gesetzesumgehung zulasten der Versicherungsgemeinschaft, vorliegen, was das BSG insbesondere annimmt bei Arbeitgeberdrohung mit offensichtlich rechtswidriger Kündigung (greift auch bei außerordentlicher betriebsbedingter Kündigung mit Auslaufrist)
BSG 2.5.2012 – B 11 AL 6/11 R, NZS 2012, 874 = BSGE 111, 1
- „Ein leitender Angestellter i.S.d. § 14 II 1 KSchG kann sich auf einen - die Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ausschließenden - wichtigen Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch Aufhebungsvertrag berufen, wenn ihm ohne Abschluss des Aufhebungsvertrages die fristgerechte Kündigung und für den Fall ihrer Sozialwidrigkeit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses auf Antrag des Arbeitgebers gem. § 9 I 2 i.V.m. § 14 II 2 KSchG droht“, BSG, 17.11.2005 – B 11a/11 AL 69/04 R, SGB 2006, 307 = BSGE 95, 232 = NZA 2006, 422. Konsequenz meines Erachtens: Keine Sperrzeit wegen Auflösungsvertrags eines leitenden Angestellten
- „Kulanz“ der BA bei vorangegangener Beratung durch Betriebsrat oder Anwalt?

c. Rechtsfolge: Sperrzeit und Minderung der Anspruchsdauer

- Sperrzeit nach § 159 III 1 SGB III, Dauer i.d.R. 12 Wochen
Sperrzeit kann länger sein als „verpasste“ Restarbeitszeit, BSG 5.2.2004 – B 11 AL 31/03 R, SozR 4-4300 § 144 Nr. 7 = NZA 2004, 144; BSG 12.12.1984 – 7 Rar 49/84, SozR 4100 § 119 Nr. 24
- Minderung der Anspruchsdauer nach § 148 I Nrn. 3, 4 SGB III

V. Insolvenzkrisen und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Vereinbarung von Zahlungsaufschüben

Aus den oben II. genannten steuerrechtlichen Gründen wird teilweise die Fälligkeit im nächsten Kalenderjahr vereinbart, was auf Arbeitnehmerseite aber Befürchtungen wegen einer eventuellen zwischenzeitlichen Arbeitgeberinsolvenz aufkommen lässt.

1. Zur insolvenzrechtlichen Einordnung von Abfindungsschulden

Abfindungen entgelten keine – vor oder nach Verfahrenseröffnung geleistete – Arbeitsleistungen. Vielmehr handelt es sich um Ausgleichsleistungen für Nachteile, welche durch den Verlust des Arbeitsplatzes und um die Honorierung der Zustimmung des Arbeitnehmers zur vorzeitigen Vertragsauflösung. Deswegen stellen Abfindungsansprüche, die vor Insolvenzeröffnung vereinbart wurden, Insolvenzforderungen dar, und zwar auch, wenn sie vereinbarungsgemäß erst zu einem Zeitpunkt entstehen, der nach dem der Verfahrenseröffnung liegt.

BAG 27.9.2007 – 6 AZR 975/06, NZA 2009, 89; BAG 19.7.2007 - 6 AZR 1087/06, ZIP 2007, 2173; BAG 27.10.1998 – 1 AZR 94/98, AP Nr. 29 zu § 61 KO; BAG 6.12.1984 – 2 AZR 348/81, NZA 1985, 1724.

2. Gestaltung „gestreckter“ Abfindungsleistungen

Dies führt in der Praxis zu Schwierigkeiten, weil Arbeitsvertragsparteien oft – eben aus steuerlichen Gründen - Abfindungszahlungen verzögern möchten.

a. Ungeeignete Konstruktionen

Der Zweck der Insolvenzsicherung wird nicht erreicht, wenn der Arbeitgeber die Summe nur **hinterlegt**. Auch die Zahlung auf ein besonderes, **für den Abfindungszweck angelegtes Konto** genügt nicht, wenn der Arbeitgeber selbst Inhaber des Kontos ist.

Zu ersterem LAG Düsseldorf 18.1.2007 – 5 (8) Sa 1023/06, LAGE Nr. 2 zu § 47 InsO; zu letzterem BAG 24.9.2003 – 10 AZR 640/02, NZA 2004, 980.

Deshalb entstehen auch keine Masseforderungen bzw. Aussonderungsmöglichkeiten, wenn der Arbeitgeber selbst oder ein Dritter für ihn ein Konto eingerichtet hat, aus welchem im Fall von Zahlungsschwierigkeiten Mittel zugunsten des abfindungsberechtigten Arbeitnehmers geleistet werden sollen. Solange das Guthaben dem Arbeitnehmer nicht selbst zusteht, ist ein solches Kontovermögen (gegebenenfalls nach Freigabe durch den Dritten) der Masse zuzuordnen. Das hat dann die Folge, dass Forderungen, die auf die Zeit vor Verfahrenseröffnung fallen, als Insolvenzforderungen einzuordnen sind, und

Forderungen aus der Zeit danach als Masseverbindlichkeiten. Wenn die betreffenden Abfindungsvereinbarungen noch vor Verfahrenseröffnung getroffen wurden und die betreffenden Arbeitsplätze nach Verfahrenseröffnung wegfallen, bleibt es demnach bei der Einordnung als Insolvenzforderungen.

BAG 19.7.2007 - 6 AZR 1087/06, ZIP 2007, 2173.

b. Wohl geeignete Konstruktionen

Wenn zugunsten des Arbeitnehmers das arbeitgeberseitige Insolvenzrisiko eliminiert werden soll, kann der Arbeitgeber ein **Anderkonto** einrichten, auf welchem er treuhänderisch die Summe **für den Arbeitnehmer** hält, die dieser im Fall der Insolvenz nach § 47 InsO aussondern kann.

In diesem Sinne LAG Düsseldorf 18.1.2007 – 5 (8) Sa 1023/06, LAGE Nr. 2 zu § 47 InsO; s. allgemein BGH 7.7.2005 – III ZR 422/04, ZIP 2005, 1465.

Möglich ist auch die Zahlung durch den ArbG an einen **Treuhänder des AN**, der die Abfindung zum vereinbarten Zeitpunkt an den Arbeitnehmer auszahlt.

In diesem Sinne BAG 21.2.2008 – 6 AZR 273/07, NZA 2009, 105; BAG 21.2.2008 – 6 AZR 281/07, zit. nach juris. S. zur (im entschiedenen Fall fehlenden) Anwaltshaftung, wenn dieser dem Betriebsrat bei der Verhandlung von Abfindungsregelungen nicht zu einem Treuhandmodell geraten hat BAG 24.8.2006 – 8 AZR 414/05, NZA 2007, 51.

Eine andere Frage ist, ob mit diesen Lösungen die erwünschten steuerlichen Effekte erreicht werden, die meist darin liegen, dass der Abfindungsbetrag für den Arbeitnehmer erst im Auszahlungskalenderjahr steuerbar wird, womit häufig Progressionsvorteile verbunden sind. Das ist wohl zu bejahen.

Die Rspr. geht davon aus, dass beim Einsatz von Anwalts- oder Notaranderkonten, wenn der Gläubiger keinen freien Zugriff auf das Konto hat, nach dem Zuflussprinzip die Steuerbarkeit erst im Zeitpunkt der Auszahlungsreife vom Konto an den Gläubiger (und nicht bereits im Zeitpunkt der Zahlung auf dieses Konto) eintritt, FG Hamburg 21.4.2009 – 2 K 231/08, EFG 2009, 1642; in diesem Sinne auch OLG Köln 12.8.2010 – 8 U 11/09, Rn. 66-70, zitiert nach juris, unter Verweis auf BFH 30.1.1986 – IV R 125/83, BFHE 146, 59 = DB 1986, 1053. Vgl. auch BFH 28.9.2005 – XI B 82/04, BFH/NV 2006, 520.

3. Anfechtung von Abfindungszahlungen in der Insolvenz des Arbeitgebers

Für die Anfechtung einer Abfindungszahlung gelten die allgemeinen Regeln, insbesondere §§ 129, 130, 131, 133, 138 InsO bzw. §§ 1-3 AnfG.

BAG 19.5.2011 – 6 AZR 736/09, ZIP 2011, 1628; vgl. zur Anfechtung nach § 131 Abs. 1 Nr. 1 InsO BAG 19.5.2011 – 6 AZR 736/09, ZIP 2011, 1628.

§ 158 SGB III Ruhen des Anspruchs bei Entlassungsentschädigung

(1) Hat die oder der Arbeitslose wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, Entschädigung oder ähnliche Leistung (Entlassungsentschädigung) 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 Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung dieser Frist geendet hätte. Diese Frist beginnt mit der Kündigung, die der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorausgegangen ist, bei Fehlen einer solchen Kündigung mit dem Tag der Vereinbarung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 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 Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristgebundene Kündigung aus wichtigem Grund die Kündigungsfrist, die ohne den Abschluss der ordentlichen Kündigung maßgebend gewesen wäre.

Kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nur bei Zahlung einer Entlassungsentschädigung ordentlich gekündigt werden, so gilt eine Kündigungsfrist von einem Jahr. Hat die oder der Arbeitslose auch eine Urlaubsabgeltung (§ 157 Absatz 2) erhalten oder zu beanspruchen, verlängert sich der Ruhenszeitraum nach Satz 1 um die Zeit des abgeholtenen Urlaubs. Leistungen, die der Arbeitgeber für eine arbeitslose Person, deren Arbeitsverhältnis frühestens mit Vollendung des 55. Lebensjahres beendet wird, unmittelbar für deren Rentenversicherung nach § 187a Absatz 1 des Sechsten Buches aufwendet, bleiben unberücksichtigt. Satz 6 gilt entsprechend für Beiträge des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung.

(2) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht nach Absatz 1 längstens ein Jahr. Er ruht nicht über den Tag hinaus,

1. bis zu dem die oder 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 Entlassungsentschädigung 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 Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist hätte kündigen können.

Der nach Satz 2 Nummer 1 zu berücksichtigende Anteil der Entlassungsentschädigung 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 5 Prozent; er beträgt nicht weniger als 25 Prozent der nach Absatz 1 zu berücksichtigenden Entlassungsentschädigung. Letzte Beschäftigungszeit sind die am Tag des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechneten Entgeltabrechnungszeiträume der letzten zwölf Monate; § 150 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 und Absatz 3 gilt entsprechend. Arbeitsentgeltkürzungen infolge von Krankheit, Kurzarbeit, Arbeitsausfall oder Arbeitsversäumnis bleiben außer Betracht.

(3) Hat die oder der Arbeitslose wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses eine Entlassungsentschädigung erhalten oder zu beanspruchen, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Soweit die oder der Arbeitslose die Entlassungsentschädigung (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. Hat der Verpflichtete die Entlassungsentschädigung trotz des Rechtsübergangs mit befreiender Wirkung an die Arbeitslose, den Arbeitslosen oder an eine dritte Person gezahlt, hat die Bezieherin oder der Bezieher des Arbeitslosengeldes dieses insoweit zu erstatten.

§ 159 SGB III Ruhen bei Sperrzeit

(1) Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer sich versicherungswidrig verhalten, ohne dafür einen wichtigen Grund zu haben, ruht der Anspruch für die Dauer einer Sperrzeit. Versicherungswidriges Verhalten liegt vor, wenn

1. die oder der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis gelöst oder durch ein arbeitsvertragswidriges Verhalten Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat (Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe),
2. die bei der Agentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldete (§ 38 Absatz 1) oder die arbeitslose Person trotz Belehrung über die Rechtsfolgen eine von der Agentur für Arbeit unter Benennung des Arbeitgebers und der Art der Tätigkeit angebotene Beschäftigung nicht annimmt oder nicht antritt oder die Anbahnung eines solchen Beschäftigungsverhältnisses, insbesondere das Zustandekommen eines Vorstellungsgespräches, durch ihr Verhalten verhindert (Sperrzeit bei Arbeitsablehnung),
3. die oder der Arbeitslose trotz Belehrung über die Rechtsfolgen die von der Agentur für Arbeit geforderten Eigenbemühungen nicht nachweist (Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen),
4. die oder der Arbeitslose sich weigert, trotz Belehrung über die Rechtsfolgen an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45) oder einer Maßnahme zur beruflichen Ausbildung oder Weiterbildung oder einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben teilzunehmen (Sperrzeit bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
5. die oder der Arbeitslose die Teilnahme an einer in Nummer 4 genannten Maßnahme abbricht oder durch maßnahmewidriges Verhalten Anlass für den Ausschluss aus einer dieser Maßnahmen gibt (Sperrzeit bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme),
6. die oder der Arbeitslose einer Aufforderung der Agentur für Arbeit, sich zu melden oder zu einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen (§ 309), trotz Belehrung über die Rechtsfolgen nicht nachkommt oder nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei Meldeversäumnis),
7. die oder der Arbeitslose der Meldepflicht nach § 38 Absatz 1 nicht nachgekommen ist (Sperrzeit bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung).

Die Person, die sich versicherungswidrig verhalten hat, hat die für die Beurteilung eines wichtigen Grundes maßgebenden Tatsachen darzulegen und nachzuweisen, wenn diese Tatsachen in ihrer Sphäre oder in ihrem Verantwortungsbereich liegen.

(2) Die Sperrzeit beginnt mit dem Tag nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, oder, wenn dieser Tag in eine Sperrzeit fällt, mit dem Ende dieser Sperrzeit. Werden mehrere Sperrzeiten durch dasselbe Ereignis begründet, folgen sie in der Reihenfolge des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 1 bis 7 einander nach.

(3) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt zwölf Wochen. Sie verkürzt sich

1. auf drei Wochen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte,
2. auf sechs Wochen, wenn
 - a) das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwölf Wochen nach dem Ereignis, das die Sperrzeit begründet, ohne eine Sperrzeit geendet hätte oder
 - b) eine Sperrzeit von zwölf Wochen für die arbeitslose Person nach den für den Eintritt der Sperrzeit maßgebenden Tatsachen eine besondere Härte bedeuten würde.

(4) Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsablehnung, bei Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme oder bei Abbruch einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme beträgt

1. im Fall des erstmaligen versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art drei Wochen,
2. im Fall des zweiten versicherungswidrigen Verhaltens dieser Art sechs Wochen,
3. in den übrigen Fällen zwölf Wochen.

Im Fall der Arbeitsablehnung oder der Ablehnung einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme nach der Meldung zur frühzeitigen Arbeitsuche (§ 38 Absatz 1) im Zusammenhang mit der Entstehung des Anspruchs gilt Satz 1 entsprechend.

- (5) Die Dauer einer Sperrzeit bei unzureichenden Eigenbemühungen beträgt zwei Wochen.
(6) Die Dauer einer Sperrzeit bei Meldeversäumnis oder bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung beträgt eine Woche.

§ 34 EStG Außerordentliche Einkünfte

(1) ¹Sind 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. ²Die 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. ³Ist 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. ...

(2) Als außerordentliche Einkünfte kommen nur in Betracht:

...

2. Entschädigungen im Sinne des § 24 Nummer 1;

...