

Fachinformation

- Beschäftigung von besonderen Personengruppen – Serie Teil 2
- Aktuelles aus der Sozialversicherung
- Steuerliche Behandlung von Abfindungen/Entschädigungen – Serie Teil 2
- Aktuelles aus der Lohnsteuer



1	Beschäftigungen von besonderen Personengruppen.....	3
1.2.	Praktikanten	3
1.2.1.	Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum	4
1.2.1.1.	Besonderheit „Urlaubssemester“	4
1.2.1.2.	Auswirkungen einer Mindestpraktikumsdauer	5
1.2.1.3.	Besondere Meldepflichten	5
1.2.2.	Freiwilliges Zwischenpraktikum	5
1.2.2.1.	Praktikum als kurzfristige Beschäftigung	5
1.2.2.2.	Praktikum als 450 Euro-Minijob	5
1.2.2.3.	Praktikum als versicherungspflichtige Beschäftigung	6
1.2.2.4.	Unbezahltes Praktikum	6
1.2.3.	Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika	6
1.2.4.	Freiwillige Vor- und Nachpraktika	7
1.2.5.	Praktika von (Berufs-)Fachsülern	8
1.2.6.	Praktikum nach Abschluss der Jahrgangsstufe 11 bzw. 12 des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife	8
2	Aktuelles aus der Sozialversicherung	9
2.1.	Keine Änderungen bei der Kurzfristigkeit	9
2.2.	Beitragssätze 2019	9
2.3.	Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1	10
2.4.	Vorläufige Rechengrößen Sozialversicherung 2019	10
3	Abfindungen und Fünftelregelung – Teil 2.....	12
3.1.	Leistungen aus sozialer Fürsorge	12
3.2.	Höhe der Zusatzleistungen	13
3.3.	Lebenslängliche Bar- und Sachleistungen	14
3.4.	Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung	14
3.4.1.	Wegfallende Einnahmen	14
3.5.	Anwendung der Fünftelregelung	15
3.6.	Mehrjährige Vergütungen	16
4	Aktuelles zur Lohnsteuer	17

1 Beschäftigungen von besonderen Personengruppen

Teil 1 unserer Serie „besondere Personengruppen in der Sozialversicherung“ beschäftigt sich mit der Gruppe der „Werkstudenten“. Im zweiten Teil werden nun die verschiedenen Beschäftigungsarten von „Praktikanten“ und deren speziellen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen näher beleuchtet.

1.2. Praktikanten

Grundsätzlich löst jede abhängige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt Versicherungspflicht aus. Wird ein „Praktikum“ bei einem Arbeitgeber ausgeübt, sind dieselben Maßstäbe bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung anzusetzen, wie bei herkömmlichen Beschäftigungen. Allerdings wirken sich auch die Beweggründe für die Ableistung des Praktikums auf den versicherungsrechtlichen Status aus. Ist das Praktikum für den Studienabschluss erforderlich oder kann ohne dieses Praktikum das beabsichtigte Studium erst gar aufgenommen werden, ist die Tätigkeit ganz anders zu beurteilen, als ein „Schnupperpraktikum“. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine in- oder ausländische Universität handelt.

Ob und wie ein Praktikum sozialversicherungsrechtlich relevant wird, hängt demnach von unterschiedlichen Faktoren ab.

Kernfragen zur versicherungsrechtlichen Beurteilung:

- Wird das Praktikum freiwillig ausgeübt oder ist es in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschrieben?
- Um welche Art Praktikum handelt es sich (Vor-, Zwischen- oder Nachpraktikum)?
- Wird Arbeitsentgelt gezahlt bzw. besteht Anspruch auf Entlohnung, beispielsweise aufgrund MiLoG?

Sind diese Fragen geklärt, lässt sich das Praktikum prüfungssicher beurteilen.

Auch wenn ein Praktikum nicht zur Versicherungspflicht der Arbeitnehmer führen sollte, schließt dies nicht aus, dass Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Studenten bzw. der Praktikanten eintritt. Hier ist aber nicht der Arbeitgeber gefragt, sondern der Praktikant. Die Beiträge sind vom Praktikanten selbst aufzubringen und an die Krankenkasse abzuführen. Eine beitragsfreie

Familienversicherung ist allerdings vorrangig, welche in der Regel bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in Betracht kommt.

1.2.1. Vorgeschriebenes Zwischenpraktikum

Studenten, die während ihres Studiums an einer Hochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule ein in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren, bleiben ihrem Erscheinungsbild nach Studenten.

Für sie gilt während dieses Praktikums auch das sogenannte Werkstudentenprivileg. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden sie damit nicht von der Versicherungspflicht als Arbeitnehmer erfasst, und zwar unabhängig davon, ob die Wochenarbeitszeit in dem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum bis zu 20 Stunden oder darüber hinaus beträgt. Die Dauer des Praktikums und Höhe des Verdienstes sind dabei unerheblich.

Auch wenn das Werkstudentenprivileg in der Rentenversicherung nicht existiert, führen vorgeschriebene Zwischenpraktika hier ebenfalls nicht zur Versicherungspflicht. Mit § 5 Absatz 3 SGB VI besteht eine eigene Rechtsnorm, die vorgeschriebene Zwischenpraktika in der Rentenversicherung auch von der Versicherungspflicht ausschließt

1.2.1.1. Besonderheit „Urlaubssemester“

Wird während eines Urlaubssemesters eine Beschäftigung ausgeübt, findet das Werkstudentenprivileg grundsätzlich keine Anwendung, da beschäftigte Studenten, die sich vom Studium beurlauben lassen, zwar weiterhin immatrikuliert sind, aber nicht am Studienbetrieb teilnehmen. Somit kann die Versicherungsfreiheit für Werkstudenten während eines Urlaubssemesters normalerweise nicht greifen.

Wird allerdings ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum während des Urlaubssemesters absolviert, ist dieses dennoch sozialversicherungsfrei, da in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ausnahmsweise das Werkstudentenprivileg Anwendung findet und in der Rentenversicherung aufgrund § 5 Absatz 3 SGB VI unabhängig davon für vorgeschriebene Zwischenpraktika Versicherungsfreiheit besteht.

1.2.1.2. Auswirkungen einer Mindestpraktikumsdauer

Ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum liegt auch dann noch vor, wenn die vorgeschriebene Mindestdauer schon abgelaufen ist, aber zwischen dem verlängerten Zwischenpraktikum und dem Studium weiterhin ein Zusammenhang besteht. Dies ist gegeben, wenn der die vorgeschriebene Mindestdauer überschreitende Zeitraum als Teil der Studien- bzw. Prüfungsleistung durch die Hochschule anerkannt wird.

Ist keine Mindestdauer aber ein fester Zeitraum vorgeschrieben, entfällt mit Ablauf dieses Zeitraums die Versicherungsfreiheit als vorgeschriebenes Zwischenpraktikum. Nach Ablauf der vorgeschriebenen Mindestdauer ist daher eine erneute versicherungsrechtliche Beurteilung durchzuführen.

1.2.1.3. Besondere Meldepflichten

Eine Meldepflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist somit ausgeschlossen. Wird ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum allerdings in einem sofortmeldepflichtigen Betrieb absolviert, hat dieser auch für den Praktikanten eine Sofortmeldung abzugeben.

Eine weitere Sondermeldepflicht besteht für vorgeschriebene Zwischenpraktika, in denen Entgelt gezahlt wird. Diese sind mit dem Personengruppenschlüssel 190 (Unfallversicherungspflicht) zu melden.

1.2.2. Freiwilliges Zwischenpraktikum

Studenten, die während des Studiums ein nicht vorgeschriebenes Zwischenpraktikum absolvieren, sind als ganz normale Beschäftigte anzusehen.

1.2.2.1. Praktikum als kurzfristige Beschäftigung

Erfüllt das Praktikum die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung (Befristung auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage unter Anrechnung von kurzfristigen Vorbeschäftigungen im selben Kalenderjahr), ist es sozialversicherungsfrei zur Minijob-Zentrale zu melden.

1.2.2.2. Praktikum als 450 Euro-Minijob

Ist Kurzfristigkeit ausgeschlossen, wird aber die 450 Euro-Grenze im monatlichen Durchschnitt eingehalten, handelt es sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, welche ebenfalls zur Minijob-Zentrale zu melden ist. Hier kann

Versicherungspflicht nur durch Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen in Betracht kommen.

Bei nicht vorgeschriebenen Zwischenpraktika als 450 Euro-Minijob ergibt sich allerdings noch eine Besonderheit: Hat der Praktikant sich von der Minijob-Rentenversicherungspflicht auf Antrag befreien lassen, ist ausnahmsweise der pauschale Arbeitgeberbeitragsanteil zur Rentenversicherung, der normalerweise bei 450 Euro-Minijobs immer anfällt, nicht zu zahlen (§ 172 Absatz 3 Satz 2 SGB VI).

1.2.2.3. Praktikum als versicherungspflichtige Beschäftigung

Ist die Tätigkeit weder kurzfristig noch geringfügig entlohnt, besteht in allen Sozialversicherungszweigen als Arbeitnehmer Versicherungspflicht. Hier ist aber regelmäßig zu prüfen, ob in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung aufgrund des Werkstudentenprivilegs Versicherungsfreiheit in Betracht kommt (Wochenarbeitszeit bis 20 Stunden unter Berücksichtigung aller zeitgleich ausgeübten Beschäftigungen und ggf. selbständigen Erwerbstätigkeiten).

1.2.2.4. Unbezahltes Praktikum

Wird das freiwillige Zwischenpraktikum ohne Arbeitsentgelt absolviert, handelt es sich aufgrund der fehlenden Entgeltlichkeit auch nicht um eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung, so dass auch keine Meldungen zu erfolgen haben (Ausnahme: Sofortmeldung). Dies setzt allerdings voraus, dass die fehlende Entgeltlichkeit mit dem Mindestlohngesetz vereinbar ist. Danach besteht für Orientierungspraktika bis zu einer Dauer von drei Monaten kein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

1.2.3. Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika

Praktikanten, die vor Beginn oder nach Abschluss ihres Studiums/ihrer Ausbildung ein in der Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum machen und Arbeitsentgelt erhalten, sind in allen Sozialversicherungszweigen als zur Berufsausbildung Beschäftigte versicherungspflichtig. Dies gilt unabhängig davon, ob die Tätigkeit von kurzer Dauer ist oder das regelmäßige Entgelt die 450 Euro-Grenze einhält, da die Minijob-Regelungen für kurzfristige und für geringfügig entlohnte Beschäftigung nicht anzuwenden sind.

Wird die Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, führt das Praktikum in der Renten- und Arbeitslosenversicherung gleichwohl zur Versicherungspflicht der zur

Berufsausbildung Beschäftigten. Für die Berechnung der Beiträge sind als Bemessungsgrundlage 1 % der Bezugsgröße zugrunde zu legen (2018: West: 30,45 Euro, Ost: 26,95 Euro). In der Kranken- und Pflegeversicherung bedarf es für den Eintritt von Versicherungspflicht bei Berufsauszubildender generell der Zahlung von Arbeitsentgelt.

Wird ein vorgeschriebenes Vor- bzw. Nachpraktikum unentgeltlich absolviert, tritt daher Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Praktikanten ein. Hier ist allerdings wieder der Praktikant gefragt, sich darum zu kümmern und nicht der Arbeitgeber.

Sollte ein vorgeschriebenes Vorpraktikum während des Praktikumsverlaufs in die Zeit nach der Aufnahme des Studiums hineinragen, verbleibt es auch für diese Zeit bei der Beurteilung als vorgeschriebenes Vorpraktikum. Es wird nicht zum versicherungsfreien Zwischenpraktikum umgedeutet.

1.2.4. Freiwillige Vor- und Nachpraktika

Für Praktikanten, die vor Beginn oder nach Abschluss ihres Studiums/ihrer Ausbildung ein nicht vorgeschriebenes Praktikum machen und Arbeitsentgelt erhalten, gilt keine Sonderregelung. Sie sind grundsätzlich versicherungspflichtig in allen Sozialversicherungszweigen.

Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit kann hier eintreten, weil freiwillige Vor- oder Nachpraktika aufgrund der fehlenden Verpflichtung nicht zu den Beschäftigten im Rahmen betrieblicher Berufsbildung gehören.

Bei freiwilligen Vorpraktika zwischen der Schulentlassung und der Aufnahme des Studiums liegt keine Berufsmäßigkeit vor, daher kann auch Kurzfristigkeit in Betracht kommen.

Ein Nachpraktikum hingegen ist in der Regel berufsmäßig, sodass bei einer Entlohnung von mehr als 450 Euro trotz Einhaltung der zeitlichen Grenzen für eine kurzfristige Beschäftigung die Beschäftigung in allen Zweigen versicherungspflichtig wird. Nur in der Krankenversicherung kann es noch zu einer beitragsrechtlichen Besonderheit kommen. Hier sind für Beschäftigungen, die auf weniger als 10 Wochen im Voraus befristet sind, der ermäßigte Beitrag zu zahlen.

Wird die Tätigkeit ohne Arbeitsentgelt ausgeübt, handelt es sich bei dem freiwilligen Vor- bzw. Nachpraktikum auch nicht um ein Beschäftigungsverhältnis im

Sinne der Sozialversicherung, so dass auch keine Meldungen zur Sozialversicherung zu erfolgen haben. Dies gilt aber nur solange, wie kein Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht.

1.2.5. Praktika von (Berufs-)Fachschiilern

Für diesen Personenkreis gelten alle Ausführungen zu den Praktikanten analog. Zur Beurteilung, ob es vorgeschrieben ist und ob es während der Schulausbildung absolviert werden muss, ist ein Einblick in die Schul-/Ausbildungs- oder Prüfungsordnung erforderlich.

1.2.6. Praktikum nach Abschluss der Jahrgangsstufe 11 bzw. 12 des Gymnasiums zur Erlangung der Fachhochschulreife

In einigen Bundesländern kann nach Erwerb des theoretischen Teils der Fachhochschulreife durch ein einjähriges Praktikum die Fachhochschulreife erlangt werden. Der schulische Teil ist bei Aufnahme des Praktikums schon abgeschlossen. Es ist daher als vorgeschriebenes Nachpraktikum anzusehen.

Das Praktikum ist daher als Beschäftigung zur Berufsausbildung versicherungspflichtig, wobei in der Kranken- und Pflegeversicherung nur Versicherungspflicht für Berufsauszubildende eintritt, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird. Die Anwendung des Minijob-Rechts ist ausgeschlossen.

Der dritte Teil der Serie befasst sich mit den Besonderheiten der Beschäftigung von Rentnern und erscheint in unserer Fachinformation November 2018.

2 Aktuelles aus der Sozialversicherung

2.1. Keine Änderungen bei der Kurzfristigkeit

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt dann vor, wenn diese auf bis zu drei Monate bzw. 70 Arbeitstage aufgrund ihrer Eigenart, oder im Voraus vertraglich befristet ist, und bei Überschreitung der 450 Euro-Grenze nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Die zeitlichen Grenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen wurden seinerzeit im Hinblick auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für die Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018 befristet eingeführt. Zum Jahreswechsel hätten demnach wieder die alten Grenzen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen gegolten.

Bundeslandwirtschaftsministerin Julia Klöckner (CDU) gab via Twitter bekannt, dass die eigentlich befristet geltenden Grenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen nunmehr dauerhaft gelten sollen.

2.2. Beitragssätze 2019

Dass sowohl der herkömmliche Krankenversicherungsbeitrag als auch der kassenindividuelle Zusatzbeitrag ab dem kommenden Jahr gemäß dem GKV-Versichertenentlastungsgesetzes wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen wird, war bekannt.

Nunmehr hat die Bundesregierung auch die im Koalitionsvertrag vorgesehene Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung auf den Weg gebracht. Dieser soll zum 1. Januar 2019 um 0,5 Prozentpunkte auf dann 2,5 Prozent gesenkt werden.

Allerdings ist davon auszugehen, dass zum selben Zeitpunkt der Beitragssatz zur Pflegeversicherung angehoben wird. Eine Anhebung zwischen 0,3 und 0,5 Prozentpunkte ist aktuell in der politischen Diskussion.

In der Rentenversicherung sind aufgrund der Änderungen, die nach dem Entwurf des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz vorgesehen sind, keine Beitragssenkungen vorgesehen.

2.3. **Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1**

Mit der Bescheinigung A1 erhält der Arbeitgeber bei Entsendung Klarheit darüber, welches Sozialversicherungsrecht für den Beschäftigten anzuwenden ist (Herkunfts- bzw. Beschäftigungsstaat). Mit dem 6. SGB IV-Änderungsgesetz wurde die schrittweise Einführung eines elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens beschlossen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen haben sich mittlerweile darauf verständigt, dass in „begründeten Einzelfällen“ bis zum 30. Juni 2019 eine papiergebundene Antragstellung weiterhin möglich sein soll. Ursprünglich sollte das elektronische Verfahren zu einem früheren Zeitpunkt obligatorisch werden. Mit der Erweiterung der untergesetzlichen Ausnahmeregelung wird auf Kritik der Arbeitgeberseite eingegangen.

2.4. **Vorläufige Rechengrößen Sozialversicherung 2019**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die vorläufigen Rechengrößen bekannt gegeben (Referentenentwurf vom 7.9.2018). Demnach sollen ab 2019 folgende Werte gelten:

■ **Bezugsgrößen in der Sozialversicherung**

- Die Bezugsgröße beträgt im Jahr 2019 jährlich 37.380 EUR und monatlich 3.115 EUR.
- Die Bezugsgröße (Ost) beträgt im Jahr 2019 jährlich 34.440 EUR und monatlich 2.870 EUR.

■ **Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung**

- Die Beitragsbemessungsgrenzen betragen im Jahr 2019
 - in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich 80.400 EUR und monatlich 6.700 EUR,
 - in der knappschaftlichen Rentenversicherung jährlich 98.400 EUR und monatlich 8.200 EUR.
- Die Beitragsbemessungsgrenzen (Ost) betragen im Jahr 2019
 - in der allgemeinen Rentenversicherung jährlich 73.800 EUR und monatlich 6.150 EUR,

- in der knappschaftlichen Rentenversicherung jährlich 91.200 EUR und monatlich 7.600 EUR.

■ **Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung**

- Die Beitragsbemessungsgrenzen betragen im Jahr 2019 jährlich 54.450 EUR und monatlich 4.537,50 EUR

■ **Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Krankenversicherung**

- Die Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2019 beträgt 60.750 EUR.
- Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für das Jahr 2019 beträgt 54.450 EUR (Bestandsschutz für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 bereits eine private Vollkostenversicherung hatten).

3 Abfindungen und Fünftelregelung – Teil 2

In unserer Fachinfo vom Juli 2018 haben wir unsere Serie zum Thema Abfindungen gestartet und beschrieben, was man unter einer Abfindung (Entschädigung) im steuerlichen Sinne versteht und unter welchen Voraussetzungen diese nach der sog. Fünftelregelung ermäßigt versteuert werden kann. In dieser Fachinfo wird nun aufgezeigt, in welchem Umfang „Leistungen aus sozialer Fürsorge“ bzw. lebenslängliche Bar- und Sachleistungen, die häufig zusätzlich zur eigentlichen Abfindung gewährt werden, steuerlich zu behandeln sind und wie die Anwendung der Fünftelregelung in der Praxis zu prüfen bzw. durchzuführen ist.

3.1. Leistungen aus sozialer Fürsorge

Zahlt der Arbeitgeber nach Ende des Arbeitsverhältnisses zusätzlich zur eigentlichen Hauptabfindung besondere Leistungen aufgrund sozialer Fürsorgeerwägungen, so werden diese Leistungen nicht mit der Hauptleistung zusammengerechnet.

Diese zusätzlichen und ergänzenden Leistungen, die Bestandteil einer einheitlichen Entschädigung sind, beeinflussen die Beurteilung einer „Zusammenballung“ der Hauptleistung nicht. Deshalb haben sie keinen negativen Einfluss für die ermäßigte Versteuerung im Rahmen der Fünftelregelung.

Für die Steuervergünstigung der Hauptleistung sind unter anderem folgende Leistungen unschädlich:

- Zusatzleistungen des Arbeitgebers zur Erleichterung des Arbeitsplatz- oder Berufswechsels oder als Anpassung an eine dauerhafte Berufsaufgabe und Arbeitslosigkeit.
- Zusätzlich zum Einmalbetrag weitere befristete monatliche Ausgleichszahlungen zur Aufstockung des Arbeitslosengeldes.
- Befristete monatliche Zahlungen zur Verwendung für die Altersversorgung, beispielsweise 400 EUR monatlich.
- Befristete Übernahme von Leasingraten, Steuer und Versicherungsbeiträgen für den Firmenwagen, für den der Leasingvertrag auf den Namen des Arbeitgebers lautet.

- Befristete Übernahme von Versicherungsbeiträgen
- Nachträgliche Zahlung einer Jubiläumszuwendung, die im Jahr nach der Entlassung gezahlt wird.

Wenn die zusätzlichen Arbeitgeberleistungen im selben Jahr wie die eigentliche Entschädigung (Abfindung) gewährt werden, können diese gemeinsam mit der Hauptleistung nach der Fünftelregelung ermäßigt versteuert werden. Leistungen, die in den folgenden Jahren stattfinden sind jedoch wie „normaler“ Arbeitslohn zu versteuern und nicht mehr steuerbegünstigt.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis wird im Jahre 2018 vom Arbeitgeber gekündigt. Der Arbeitgeber zahlt eine Abfindung in Höhe von 100.000 EUR und gewährt von September des Jahres bis August des folgenden Jahres einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld von monatlich 2.000 EUR.

Die Zahlung von 6.000 EUR im Jahre 2018 wird mit der Abfindung zusammen gerechnet. Der Gesamtbetrag von 106.000 EUR kann ermäßigt versteuert werden. Die Zusatzleistungen im Jahre 2019 in Höhe von insgesamt 16.000 EUR müssen jedoch normal versteuert werden. Die Fünftelregelung kann hier nicht mehr zur Anwendung kommen.

3.2. Höhe der Zusatzleistungen

Die zusätzlichen Leistungen dürfen vom Betrag her lediglich ergänzend zur eigentlichen Hauptleistung ausfallen; d.h. sie bei weitem nicht erreichen oder nur so geringfügig sein, dass eine Versagung der Fünftelregelung gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verstoßen würde (BFH-Urteil vom 11.5.2010, IX R 39/09).

Die ergänzenden Zusatzleistungen sind für die Steuerbegünstigung der Hauptleistung nur dann unschädlich, wenn sie weniger als 50 % der Hauptabfindung betragen (BMF-Schreiben vom 1. November 2013, BStBl. 2004 I S. 505, Tz. 15, ergänzend BStBl. 2004 I S. 608).

3.3. Lebenslängliche Bar- und Sachleistungen

Lebenslängliche Bar- oder Sachleistungen sind für eine begünstigte Besteuerung der im Übrigen gezahlten Entlassungsentschädigung unschädlich. Deshalb kommt die begünstigte Besteuerung auch dann in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer im Rahmen der Ausscheidensvereinbarung erstmals lebenslang laufende Versorgungsbezüge zugesagt werden. Auch eine zu diesem Zeitpunkt erstmals eingeräumte lebenslängliche Sachleistung, wie z. B. ein verbilligtes oder unentgeltliches Wohnrecht, ist für die ermäßigte Besteuerung unschädlich.

3.4. Voraussetzungen für die Anwendung der Fünftelregelung

Eine Abfindung kann nicht generell ermäßigt nach der Fünftelregelung versteuert werden. Dazu müssen zwei Voraussetzungen vorliegen:

- Die Abfindung muss höher sein als die bis zum Jahresende wegfallenden Einnahmen.
- Die Abfindung muss grundsätzlich innerhalb eines Kalenderjahres zufließen, wobei Teilzahlungen innerhalb desselben Kalenderjahres unschädlich sind.

Wenn beide Voraussetzungen erfüllt sind spricht man auch von einer „Zusammenballung von Einkünften“.

3.4.1. Wegfallende Einnahmen

Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist zunächst zu prüfen, ob die Abfindung höher ist als die bis zum Jahresende wegfallenden Einnahmen. Ist dies der Fall ist die erste Voraussetzung auf jeden Fall immer erfüllt. Bei der Vergleichsberechnung kann der Arbeitslohn ohne Werbungskosten zugrunde gelegt werden.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis wird zum 30.6.2018 aufgelöst; die Abfindung beträgt 40.000 EUR. Die Einnahmen im zweiten Halbjahr hätten noch 35.000 EUR betragen.

Da die Abfindung mit 40.000 EUR höher ist als die wegfallenden Einnahmen von 35.000 EUR und daher das Jahreseinkommen höher ist als bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, ist die erste Voraussetzung erfüllt.

Ist die Abfindung nicht höher als die bis Jahresende wegfallenden Einnahmen, ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer weitere Einnahmen erzielt, die er bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht bezogen hätte. Falls das aktuelle Jahreseinkommen inklusive der weiteren Einnahmen höher ist als das vergleichbare Vorjahres-Einkommen, ist eine Zusammenballung gegeben und die Abfindung mittels Fünftelregelung steuerbegünstigt. Andernfalls liegt keine Zusammenballung vor, so dass die Steuervergünstigung nicht gewährt wird.

Der Arbeitgeber muss jedoch diese zweite Prüfung nicht durchführen, da er die weiteren Einnahmen in der Regel nicht kennt. Im Zuge der Lohnversteuerung kann er sich einzig auf die zuerst geschilderte Prüfung beschränken, nämlich, ob die Abfindung höher ist als die bis zum Jahresende wegfallenden Einnahmen.

3.5. Anwendung der Fünftelregelung

Die **Fünftelregelung** hat den Sinn, dass die steuerliche Progression, die durch die Zusammenballung von Einkünften erhöht ist, etwas abgemildert wird.

Folgende Schritte sind im Einzelnen durchzuführen:

- Es wird der voraussichtliche Jahresarbeitslohn gebildet, der sich ohne die Abfindung ergibt und daraus die Jahreslohnsteuer errechnet.
- Dann wird der fünfte Teil der Abfindung auf den so gebildeten Jahresarbeitslohn addiert und von diesem Betrag die Jahreslohnsteuer errechnet.
- Die Differenz zwischen beiden Jahreslohnsteuerbeträgen wird dann wiederum mit fünf multipliziert, um zur Lohnsteuerschuld für die Abfindung zu kommen.
- Letztendlich muss dann noch eine obligatorische „Vergleichsrechnung“ durchgeführt werden, in dem die Lohnsteuer für die Abfindung ohne Anwendung der Fünftelregelung berechnet wird (wie bei einem normalen sonstigen Bezug, z.B. Weihnachtsgeld).

Beispiel:

Ein Mitarbeiter scheidet zum 31.12. aus und erhält eine Abfindung in Höhe von 50.000 EUR.

Der Jahresarbeitslohn ohne diese Abfindung beträgt 100.000 EUR. Daraus ergibt sich eine Jahreslohnsteuer von 27.000 EUR. Nun wird auf diesen Jahresarbeitslohn der fünfte Teil der Abfindung, also 10.000 EUR addiert und die Jahreslohnsteuer aus 110.000 EUR ermittelt, 30.500 EUR. Die Differenz zwischen beiden Lohnsteuerbeträgen (3.500 EUR) wird mit fünf multipliziert. Somit beträgt die Lohnsteuer für die Abfindung 17.500 EUR (5 x 3.500 EUR).

Obligatorisch müsste nun noch die Vergleichsrechnung (Günstigerprüfung) durchgeführt werden. Dabei wird die Abfindung komplett addiert.

- Jahreslohnsteuer auf 110.000 EUR = 30.500 EUR
- Jahreslohnsteuer auf 160.000 EUR = 50.500 EUR
- Differenz der Lohnsteuerbeträge = 20.000 EUR und somit höher als die Lohnsteuer im Rahmen der Fünftelregelung.
- Die endgültige Lohnsteuer beträgt 17.500 EUR.

3.6. Mehrjährige Vergütungen

Die Fünftelregelung kommt in der Praxis nicht nur bei Abfindungen zur Anwendung sondern auch bei sog. „mehrjährigen Vergütungen“, wie typischerweise

- Jubiläumszuwendungen,
- Gehaltsnachzahlungen für mindestens zwei Jahre,
- Nachzahlung von Tantiemen,
- Nachzahlung von Betriebsrenten aus einer betrieblichen Altersversorgung,
- Nachzahlung von Renten,
- Abfindung von Pensionsansprüchen bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis,
- Erfindervergütungen zur Abgeltung einer mehrjährigen Leistung.

4 Aktuelles zur Lohnsteuer

Der Entwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Familientlastungsgesetz - FamEntlastG) steht auf der Tagesordnung der 970. Sitzung des Bundesrates am 21.09.2018. Folgende steuerentlastenden Maßnahmen sind vorgesehen:

- Erhöhung des Kindergeldes pro Kind ab 01.07.2019 um 10 Euro pro Monat erhöht (demnach soll für das erste und zweite Kind jeweils 204 EUR, das dritte Kind 210 EUR sowie jedes weitere Kind 235 EUR gezahlt werden)
- Anhebung des steuerlichen Kinderfreibetrages für 2019 auf 4.980 EUR bzw. in 2020 auf 5.172 EUR.
- Anhebung des Grundfreibetrages und Verschiebung der Eckwerte des Einkommensteuertarifs zum Ausgleich der sog. „kalten Progression“ (ab 2019 auf 9.168 EUR sowie ab 2020 auf 9.408 EUR (bisher 9.000 EUR).
- Verschiebung der Eckwerte des Einkommensteuertarifs für die Veranlagungszeiträume 2019 und 2020 nach rechts.