

Die Steuerliche Behandlung von Abfindungen

1. Definition

Im allgemeinen versteht man unter einer Abfindung eine Entschädigung, die vom entlassenden Arbeitgeber wegen einer von ihm veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt wird. Hinter dieser Entschädigung steckt ein Abkaufen des Bestandsschutzes und die Vermeidung eines Prozessrisikos durch den Arbeitgeber. Dabei ist aber zu beachten, dass es keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindungszahlung aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gibt.

1.2. Voraussetzungen für eine steuerliche Begünstigung

Werden im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses Abfindungszahlungen geleistet, so fallen diese Zahlungen unter den steuerlichen Arbeitslohnbegriff und unterliegen somit dem Lohnsteuerabzug. Die normale Steuerbelastung lässt sich bei Einhaltung von bestimmten Kriterien verringern:

- **Steuerfreibeträge**, abhängig vom Alter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers (von 8.181 bis 12.271 Euro),
- **ermäßigte Besteuerung** der die Steuerfreibeträge übersteigenden Abfindungsteile (Fünftelung) .

Die Finanzbehörden verlangen aber bei einem im gegenseitigen Einvernehmen geschlossenen Aufhebungsvertrag, dass dieser vom Arbeitgeber veranlasst wurde. Hiervon kann bei einem vom Arbeitgeber geplanten Personalabbau ausgegangen werden. Auch der Abschluss eines Aufhebungsvertrages vor Ablauf der regulären Kündigungsfrist, bei dem der gesparte Lohn als Abfindung gezahlt wird, ist steuerbegünstigt (BFH, Urteil vom 11.01.1980 VI R 165/77, BStBl. II 1980, 205).

2. Die Anwendung des § 34 EStG (Tarifermäßigung)

Bekommt der Arbeitnehmer eine den Freibetrag übersteigende Abfindung, so unterliegt der übersteigende Teil dem Lohnsteuerabzug. Es handelt es sich bei dem übersteigenden Teil um eine tarifbegünstigte Entschädigung nach § 34 Abs. 1 EStG, die nach § 39 b Abs. 3 S. 9 EStG nach der Fünftelungsmethode zu ermitteln ist (vgl. auch § 46 Abs. 2 Nr. 5 oder 8 EStG). Diese Tarifermäßigung kann auch bei einer Veranlagung zur Einkommensteuer geltend gemacht werden.

Beispiel:

Ein verheirateter 52-jähriger Arbeitnehmer ohne Kinder, Lohnsteuerklasse III, erhält anlässlich seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis im Jahr 2002 eine Abfindung in Höhe von 35.226 Euro. Nach Abzug des Freibetrages von 10.226 Euro verbleibt ein steuerpflichtiger Teil von 25.000 Euro.

Zu versteuerndes Einkommen	75.000 Euro	
- steuerpflichtiger Teil der Abfindung	25.000 Euro	
	50.000 Euro	
Einkommensteuer nach Splittingtabelle 2002		9.514 Euro
zzgl. 1/5 des steuerpflichtigen Teils der		
Abfindung	5.000 Euro	
	55.000 Euro	
Einkommensteuer nach Splittingtabelle		11.128 Euro
Differenz		1.614 Euro
multipliziert mit Faktor 5		8.070 Euro
zzgl. ESt auf zu verst. Einkommen ohne Abfindung		9.514 Euro
Einkommensteuerschuld		17.584 Euro
<u>Zum Vergleich:</u>		
ESt-Schuld bei Versteuerung ohne Fünftel-Regelung		18.328 Euro
Steuervergünstigung aufgrund der Fünftel-Regelung		744 Euro

2.1. Ermittlung der Lohnsteuer

Von dem zu dem versteuernden Arbeitseinkommen aus dem Arbeitsverhältnis in Höhe von 75.000 Euro wird der steuerpflichtige Teil der Abfindung abgezogen. Danach wird die sich hieraus ergebende Steuer ermittelt. Dem Arbeitseinkommen ohne Abfindung wird ein Fünftel der Abfindung hinzu gerechnet. Dann wird darauf die sich ergebende Steuer ermittelt. Stellt man die beiden Steuerbeträge gegenüber, ergibt sich ein Differenzbetrag. Verfünffacht man diesen Differenzbetrag, so ergibt sich die Lohnsteuer, die für die steuerpflichtige Abfindung einzubehalten ist. Addiert man die Lohnsteuer auf das laufende Gehalt und die Lohnsteuer nach der Fünftelregelung, so ergibt sich gegenüber der Ermittlung ohne Ermäßigung ein Betrag von 744 Euro. Wurde die Fünftelregelung bei einem Arbeitnehmer ohne sonstige Einkünfte angewendet, so kommt es zu einer Pflichtveranlagung (vgl. § 46 Abs. 2 Nr. 5 EStG). Dadurch ist sichergestellt, dass eine fehlerhafte Anwendung der Steuerermäßigung im Lohnsteuerverfahren im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung korrigiert werden kann.

2.2. Anwendungsfälle der Tarifiermäßigung

Nach ständiger Rechtsprechung setzt die Anwendung des § 34 EStG voraus, dass die Entschädigungsleistungen vollständig in einem Kalenderjahr zufließen. Daher ist es für die Anwendung des § 34 EStG schädlich, wenn Teilbeträge in unterschiedlichen Veranlagungszeiträumen zufließen (vgl. BFH-Urteil v. 16.03.1993 XI R 10/92, BStBl. II 1993, 497 / BMF, Schreiben vom 18.12.1998 IV A 5 - S 2290 - 18/98, BStBl. I 1998, 1512).

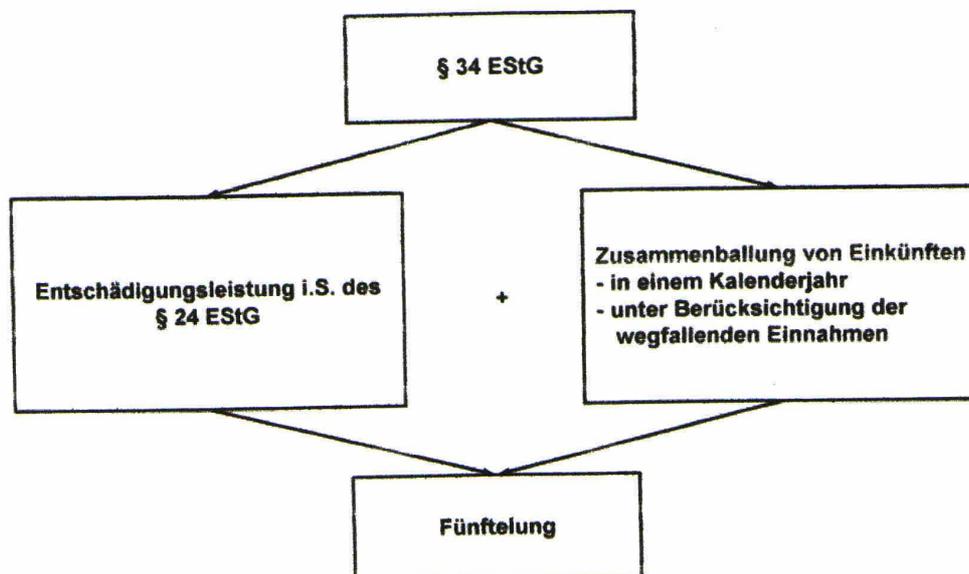
Fall 1:

Im Kündigungsvertrag wird vereinbart, dass der ehemalige Arbeitnehmer neben einer Einmalzahlung von 60.000 EUR im Jahr des Ausscheidens noch zwei weitere Jahre seinen Dienstwagen nutzen darf.

Hinweis:

Es fehlt an der Zusammenballung, weil Abfindungsleistungen über mehrere Jahre zufließen.

Bei der Prüfung der Zusammenballung sind steuerfreie Bezüge nach § 3 Nr. 9 EStG und pauschalbesteuerte Zuwendungen nicht zu berücksichtigen.



Quelle: Steuerberater Plus, Verlag für Deutsche Steuerberater AG

Fall 2:

Der erste Teilbetrag von 10.226 EUR wird im Jahr des Ausscheidens steuerfrei ausbezahlt, der zweite Teilbetrag von 49.774 EUR wird im Folgejahr ausgezahlt.

Hinweis:

Der im Folgejahr aus gezahlte Teilbetrag von 49.774 Euro unterliegt der Fünftelregelung nach § 34 EStG (BFH, Beschluss vom 01.12.1994 XI B 92/94, BFH/NV 1995, 670 unter 2b).

Eine Tarifiermäßigung kommt seit 1999 dann nicht mehr in Betracht, wenn mit der Entschädigung nur ein Betrag bis zur Höhe der bis zum Jahresende wegfallenden Einnahmen abgegolten wird (BFH, Urteil vom 04.03.1998 XI R 46/97, BStBl. II 1998, 787). Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) stellt klar, dass für die Tarifiermäßigung unschädlich ist, wenn der Arbeitgeber der Ausscheidensvereinbarung zusätzlich zum Einmalbetrag lebenslängliche Bar- und Sachleistungen (z.B. ein Wohnrecht) oder zusätzliche Leistungen gewährt, die auch andere Arbeitnehmer bei altersbedingtem Ausscheiden erhalten (z.B. Fortführung von Mietverhältnissen, von Arbeitgeberdarlehen und Deputatlieferungen, Weitergewährung von Rabatten).

Unschädlich ist auch der Verzicht auf die Kürzung einer Werksrente sowie die Zahlung einer vorgezogenen lebenslänglichen Betriebsrente. Schädlich ist hingegen die weitere unentgeltliche oder teilentgeltliche (zeitlich befristete) Nutzung des Dienstwagens, der nicht in das Eigentum des Arbeitnehmers übergeht, oder betrieblicher Einrichtungen (z.B. Nutzung von Telefon- und Fax-Geräten oder des ganzen Büros).

Zahlt der Arbeitgeber eine **Outplacement-Beratung**, so steht dies einer ermäßigten Besteuerung nach § 34 EStG entgegen, wenn der Arbeitnehmer in einem anderen Veranlagungszeitraum eine Barabfindung erhalten hat (vgl. FG Düsseldorf, Urteil vom 05.04.2000 13 K 9505/97 E, EFG 2000, 740)

Der Besteuerung nach § 34 EStG stehen Einkünfte aus Beratertätigkeit oder als neuer Arbeitnehmer nicht entgegen, wenn dies auf **Grund neuer Rechtsgrundlage** beruhen. Es darf hier aber keine Gestaltungsmissbrauch vorliegen.

Werden Abfindungen über mehrere Veranlagungszeiträume geleistet, die dann nicht als Entschädigung im Gesetzessinne zu verstehen sind, so kann diese Zuwendung als **Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit** gleichfalls nach der Fünftelungsregelung besteuert werden (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG).

Kommt es zur Auflösung des „aktiven Arbeitsverhältnisses“ durch den Arbeitgeber und tritt der Arbeitnehmer in den Vorruhestand, so kommt die Regelung des § 3 Nr. 9 EStG zur Anwendung. Damit sind die auch die **Vorruhestandsgelder** bis zur Höhe des Freibetrags des § 3 Nr. 9 EStG steuerfrei (vgl. BFH, Urteil vom 11.01.1980 VI R 165/77, BStBl. II 1980, 205/ BMF-Schreiben v. 03.09.1984 IV B 6 – S 2340 – 5/84, BStBl. I 1984, 498, Tz. 2/ R 9 Abs. 3 S. 4 LStR)

Werden **Abfindungen** an Angehörige aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis gezahlt werden, so sind diese dann steuerfrei, wenn fremden Arbeitnehmern unter gleichen Voraussetzungen eine Abfindung gezahlt worden wäre (BFH, Urteil vom 25.01.1989 I R 89/84, BFH/NV 1989, 578 / FG Berlin, Urteil vom 16.07.1991 V 221/90, EFG 1991, 650 (rkr.))

Verzichtet der Arbeitnehmer auf eine betriebliche **Pensionsanwartschaft** und erhält er hierfür eine Entschädigung, so fällt diese nur dann unter den § 3 Nr. 9 EStG, wenn die Pensionsanwartschaft verfallbar war. Bei einem beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer kann hier davon ausgegangen werden.

Literaturhinweise

1. Offerhaus, DB 1991, 2456 und DB 1993, 651;
2. Strunk, DStR 1994, 1249;
3. Offerhaus, DStZ 1997, 108;
4. Vassel, Steuer und Studium, Heft 4/99, 165;
5. Hartmann, Gestaltungsmöglichkeiten bei Abfindungen, INF 2000, 396