

GRUNDSTEIN & THIEME

RECHTSANWÄLTE NOTAR
FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT

RAe Grundstein & Thieme • Postfach 110701 • 60042 Frankfurt/Main

Telefon 0 69 - 52 00 97
Telefax 0 69 - 53 42 93
E-mail: kanzlei@grundstein-thieme.de
Gerichtsfach 5

Bei Beantwortung bitte angeben

Steuerliche Behandlung von Abfindungen

Abfindungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an den Arbeitnehmer gezahlt werden, sind zur Zeit unter bestimmten Voraussetzungen Umfang steuerbegünstigt. Im folgenden finden Sie eine Übersicht über die maßgeblichen Regeln.

A. Einkommensteuer

I. Grundsatz

Die Abfindung ist – von wenigen Ausnahmen abgesehen – in vollem Umfang zu versteuern. Anders als früher gibt es heute keine Freibeträge mehr. Der Arbeitnehmer kann jedoch beim Finanzamt einen Antrag gemäß § 34 EStG auf eine besondere Veranlagung der Abfindung stellen. Dies kann – je nach der steuerlichen Gesamtsituation – zu einer mehr oder weniger deutlichen Reduzierung der Steuerschuld führen. Häufig wird bereits im ordnungsgemäßen und vollständigen Ausfüllen der Anlage „N“ zur Steuererklärung ein solcher Antrag zu sehen sein.

1. Die Steuer wird dann meist wie folgt berechnet (sogenannte "Fünftelungsregelung"):
 - Die auf das normale zu versteuernde Einkommen (ohne Abfindung) fällige Einkommensteuer wird berechnet.
 - Die auf die Summe von normalem zu versteuernden Einkommen und 1/5 der Abfindung fällige Einkommensteuer wird berechnet.

HANS GRUNDSTEIN NOTAR † HANS THIEME NOTAR A.D. (BIS 30.9.03)
JÜRGEN GRUNDSTEIN NOTAR CLAUDIA THIEME WALTHER GRUNDSTEIN DR. ERIC UFTRING*

RECHTSANWÄLTE UND FACHANWÄLTE FÜR ARBEITS- UND *STEUERRECHT
PRAXISANSCHRIFT: GUTLEUTSTRASSE 175 • 60327 FRANKFURT/MAIN

Jürgen Grundstein	Postbank Ffm. BLZ 500 100 60	Konto 317 440-607	Dresdner Bank Ffm. BLZ 500 800 00	Konto 430 839 600
Claudia Thieme	Postbank Ffm. BLZ 500 100 60	Konto 356 631-605	Dresdner Bank Ffm. BLZ 500 800 00	Konto 300 576 800
Walther Grundstein	Postbank Ffm. BLZ 500 100 60	Konto 346 971-604	Dresdner Bank Ffm. BLZ 500 800 00	Konto 300 235 400

WWW.GRUNDSTEIN-THIEME.DE

- Die Differenz zwischen den gemäß der beiden voranstehenden Schritte berechneten Einkommensteuerbeträgen wird ausgerechnet.
 - Dieser Steuerdifferenzbetrag wird mit 5 multipliziert.
 - Der sich ergebende Betrag fällt als Steuer auf die Abfindung an. An der Besteuerung des normalen Einkommens ändert sich nichts.
2. Diese gesetzliche Regelung ist ziemlich kompliziert. Sie verschafft dem Arbeitnehmer im Ergebnis einen Progressionsvorteil, der ungefähr einer theoretischen Verteilung der Abfindung auf fünf Jahre entspricht. Deswegen führt die Fünftelungsregelung bei hohen Einkommen regelmäßig nur zu einer geringen Steuerersparnis.
 3. Nach der Rechtsprechung greift dieser Progressionsvorteil – also die Fünftelungsregelung – nur ein, wenn eine sogenannte Zusammenballung von Einkünften vorliegt, das heißt, daß diese Steuervorteile nur dem zugute kommen, der durch die Abfindung in dem betreffenden Jahr insgesamt mehr Einkommen erzielt hat, als er bei einem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses verdient hätte. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Abfindung zum Ende des Jahres gezahlt wird oder der Arbeitnehmer bald eine Anschlußbeschäftigung findet. Bleibt die Abfindung hingegen hinter den entgehenden Einnahmen zurück, kommt die Fünftelungsregelung nicht zur Anwendung.
 4. Der Arbeitgeber muß gemäß § 39b Absatz 3 Satz 9 EStG bei unbeschränkt einkommensteuerpflichtigen Arbeitnehmern die Fünftelungsregelung bei Abrechnung und Auszahlung der Abfindung berücksichtigen. Das kann zu einer Steuernachzahlung führen, wenn sich dann am Jahresende herausstellt, daß die Voraussetzungen zur Anwendbarkeit der Fünftelungsregelung gar nicht vorliegen.

II. Ausnahmen

Von dem Grundsatz, daß die Abfindung vollständig und mit dem vollen Steuersatz zu versteuern ist, gibt es Ausnahmen. Das betrifft vorwiegend Abfindungen für Minijobber (sie sind steuerfrei) und Altfälle, also solche Fälle, in denen die Zahlung einer Abfindung vor dem 1. Januar 2006 erfolgt oder zumindest vereinbart worden ist. Hier bedarf es einer konkreten Prüfung im Einzelfall, wie die Abfindung steuerlich zu behandeln ist.

B. Solidaritätszuschlag

Der Solidaritätszuschlag richtet sich nach der Höhe der Einkommensteuer. Besonderheiten für Abfindungen gelten dabei nicht.

C. Kirchensteuer

Kirchensteuer fällt zunächst in vollem Umfang an. Sie reduziert sich aufgrund ihrer Abhängigkeit von der Einkommensteuer gegebenenfalls automatisch. Es besteht darüber hinaus jedoch eine Kappungsgrenze bezogen auf das zu versteuernde Einkommen. Genauere Auskünfte können bei dem jeweiligen Kirchenkreis, der (Erz-)Diözese oder Rabbinat erfragt werden. Die Religionsgemeinschaften sind nämlich berechtigt, niedrigere Festsetzungen abweichend von der Finanzverwaltung vorzunehmen. Da auf zusammengeballte Einkünfte grundsätzlich keine Kirchensteuer erhoben werden soll, kann auch diesbezüglich ein Erlaßantrag bei der Kirchenverwaltung gestellt werden. Die bloße Einreichung der Steuererklärung beim Finanzamt reicht hier auf keinen Fall. Nach unserer Erfahrung ist der Umgang mit solchen Anträgen in den jeweiligen Sprengeln außerordentlich verschieden. Ein vollständiger Erlaß ist außerordentlich selten.

D. Wichtige Hinweise

Bei manchen Sachverhalten kann es Probleme mit der Steuerbegünstigung geben.

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können grundsätzlich bis an die Grenze des Gestaltungsmißbrauchs vereinbaren, in welchem Umfang steuerbegünstigte Abfindungen steuerpflichtige Lohnansprüche ersetzen (etwa durch Vorverlagerung des Beendigungszeitpunktes). Vorsicht ist aber geboten. Die steuerliche Sonderbehandlung droht etwa zu entfallen, wenn in die Abfindung "versteckte" Gehaltsbestandteile für den Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingerechnet werden (Beispiel: Unbezahlter Urlaub während der Kündigungsfrist, dafür höhere Abfindung; Urlaubsabgeltung; unstreitige Provisionen). In diesen Fällen muß damit gerechnet werden, daß das Finanzamt die Abfindung wie normales Gehalt behandelt.
2. Die steuerlichen Wohltaten gelten nur für vom Arbeitgeber veranlaßte oder vom Arbeitsgericht ausgesprochene Auflösungen. Geht die Beendigung vom Arbeitnehmer aus, ist eine Abfindung in der Regel steuerlich nicht mehr begünstigt.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist vom Arbeitgeber veranlaßt, wenn er die entscheidende Ursache für die Auflösung gesetzt hat; er muß die Auflösung also betrieben haben. Nicht der Anlaß, sondern die wirklichen Ursachen, der tiefere Grund, der zur Auflösung geführt hat, sind hierfür maßgeblich. Für die hypothetische Frage, ob das Arbeitsverhältnis auch ohne eine solche Auflösung beendet worden wäre, besteht daneben kein Raum (FG Köln StE 2007, 290). Im Regelfall kann davon ausgegangen werden, daß bei Zahlung einer Abfindung der Arbeitgeber die Auflösung veranlaßt hat (BFH NZA-RR 2005, 147).

3. Die unter A I geschilderte Fünftelungsregelung soll einen Ausgleich für die progressive Besteuerung der Abfindung bewirken. Folglich muß die Abfindung zusammengeballt in einem Jahr gezahlt werden (oben A I 3). Wird die Abfindungszahlung hingegen auf mehrere Jahre verteilt, greifen die Steuervergünstigungen in der Regel nicht ein, da eine "Zusammenballung" von Einkünften dann gerade nicht mehr vorliegt. Gleiches gilt grundsätzlich auch dann, wenn der Arbeitgeber in einem anderen Veranlagungszeitraum zusätzliche Leistungen neben der eigentlichen Abfindung erbringt.

Werden allerdings solche Zusatzleistungen aus Gründen der sozialen Fürsorge gewährt und haben die Leistungen nur ergänzenden Charakter, kann etwas anderes gelten. So hat etwa der Bundesfinanzhof bereits die befristete kostenfreie Überlassung des Dienstwagens über den Veranlagungszeitraum der Abfindungszahlung hinaus, die Übernahme der Kosten für eine Outplacement-Beratung, Ausgleichszahlungen zur Überbrückung der Arbeitslosigkeit und die Gewährung einer Jubiläumszuwendung im Jahr nach dem Ausscheiden als steuerunschädlich angesehen. Nach einem aktuellen Anwendungserlaß des Bundesfinanzministeriums sind solche zusätzlichen Entschädigungsleistungen steuerunschädlich, wenn sie weniger als 50% der Hauptleistung betragen. Maßgeblich sind immer die Umstände des Einzelfalls. Werden derartige Leistungen etwa nicht nur bei vorzeitigem Ausscheiden, sondern auch bei altersbedingtem Ausscheiden gewährt, kann es schon an einer steuerbegünstigten "Entschädigung" fehlen (BMF-Schreiben vom 24. Mai 2004 - IV A 5 - S 2290 - 20/04 -).

Aber auch Zahlungen, die nicht aus Gründen sozialer Fürsorge erfolgen, können steuerunschädlich sein, etwa bei relativ geringen Teilleistungen (FG Köln Urteil vom 17. November 2004 - 7 K 2006/03 -). Auch erhebliche nachträgliche Erhöhungen der ursprünglichen Zahlungen müssen nicht der tarifbegünstigten Besteuerung entgegenstehen (BFH NZA-RR 2005, 269).

4. Werden beim Ausscheiden zusätzliche Sachleistungen gewährt (Übereignung Kraftfahrzeug o.ä.), so sind diese grundsätzlich mit dem finanziellen Gegenwert als Abfindung zu berücksichtigen bzw. zu der eventuell gezahlten Barabfindung hinzuzurechnen. Dadurch kann sich der Steuersatz insgesamt erhöhen. Es ist im Regelfall darauf zu achten, daß derartige Leistungen gemeinsam mit der Abfindungszahlung erfolgen, da sonst die "Zusammenballung" entfallen kann (siehe oben zu 3.).
5. Die vorstehenden Ausführungen geben den **Rechtsstand von Juni 2008** wieder. Insbesondere wenn wegen langer Kündigungsfristen ein Aufhebungsvertrag schon lange vor der tatsächlichen Beendigung vereinbart wird, kann sich die steu-

erliche Situation zum Zeitpunkt der Zahlung der Abfindung eventuell geändert haben.

Grundsätzlich gilt in steuerlicher Hinsicht: Ist nichts anderes abgesprochen, handelt es sich bei der vereinbarten Abfindung um einen Bruttobetrag. Das heißt, der Arbeitnehmer trägt das volle Steuerrisiko.