



## Service

## Steuerliche Behandlung von Abfindungen

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

### A. Einkommensteuer

Die Abfindung ist 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"):
  - a) Die auf das normale zu versteuernde Einkommen (ohne Abfindung) fällige Einkommensteuer wird berechnet.
  - b) Die auf die Summe von normalem zu versteuernden Einkommen und 1/5 der Abfindung fällige Einkommensteuer wird berechnet.
  - c) Die Differenz zwischen den gemäß der beiden voranstehenden Schritte berechneten Einkommensteuerbeträgen wird ausgerechnet.
  - d) Dieser Steuerdifferenzbetrag wird mit 5 multipliziert.
  - e) 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 zugutekommen, 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, ist das Merkmal der Zusammenballung nur erfüllt, wenn der Steuerpflichtige weitere Einnahmen bezieht, die er bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht bezogen hätte (BFH NZA-RR 1998, 418; BMF-Schreiben vom 1. November 2013 – IV C 4 – S2290/13/10002).
4. Der Arbeitgeber muss gemäß § 39b Absatz 3 Satz 9 EStG bei unbefristet 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.

## 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 Kapfungsgrenze 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).
2. Vorsicht ist aber geboten. Die steuerli-

che 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; unstrittige Provisionen). In diesen Fällen muss damit gerechnet werden, dass das Finanzamt die Abfindung wie normales Gehalt behandelt.

3. 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 die arbeitsrechtliche Beurteilung ist maßgeblich, sondern der Umstand, von wem die Beendigung ausgegangen ist, wer sie also gewollt hat. Im Regelfall kann davon ausgegangen werden, dass bei Zahlung einer Abfindung der Arbeitgeber die Auflösung veranlasst hat, weil er sonst kaum bereit gewesen wäre, die Abfindung zu zahlen (BFH GmbHR 2013, 382).

4. Die unter A geschilderte Fünftelungsregelung soll einen Ausgleich für die progressive Besteuerung der Abfindung bewirken. Folglich muss die Abfindung regelmäßig zusammengeballt in einem Jahr gezahlt werden (oben A 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.

Von dieser Regel gibt es Ausnahmen, etwa bei erheblichen nachträglichen Erhöhungen der ursprünglichen Zahlungen (BFH NZA-RR 2005, 269) oder wenn im zweiten Veranlagungsjahr nur

eine relativ geringe Teilleistung erfolgt. Das ist der Fall, wenn sie maximal 10% der Hauptleistung beträgt oder die Nebenleistung niedriger ist als die auf die Hauptleistung entfallende Steuerentlastung, weil sie in diesem Fall nicht einmal den steuerlichen Nachteil ausgleicht, den sie verursachen würde (BFH NJW 2016, 271; BMF-Schreiben vom 4. März 2016 – IV C 4 – S2290/07/10007: 031).

Die Fünftelungsregelung kann grundsätzlich auch dann nicht angewendet werden, wenn der Arbeitgeber neben der eigentlichen Abfindung in einem anderen Veranlagungszeitraum zusätzliche Leistungen 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 noch 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 v. 24. Mai 2004 - IV A 5 - S 2290 - 20/04 -).

5. 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 A 3 und D 4).

6. Die vorstehenden Ausführungen geben den **Rechtsstand von April 2021** wieder.

Insbesondere wenn wegen langer Kündigungsfristen ein Aufhebungsvertrag schon lange vor der tatsächlichen Beendigung vereinbart wird, kann sich die steuerliche 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