

Abfindungen – Fünftel-Regelung nutzbar oder nicht

Abfindungen für Reduzierung der Arbeitszeit

Die Finanzverwaltung weist im neuen Abfindungserlass erstmals darauf hin, dass eine steuerbegünstigte Entschädigung auch vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer eine (Teil-) Abfindung wegen Reduzierung seiner Wochenarbeitszeit erhält. Die Steuervergünstigung setzt demnach keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehr voraus.

Die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung ist bis dato eine übliche Herangehensweise zum Personalabbau. Für Arbeitnehmer interessant sind EntlassungsentSchädigungen wegen der Möglichkeit zur ermäßigten Besteuerung und weil sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören. Es ist aber genau zu prüfen, ob es sich bei den Zahlungen überhaupt um echte Abfindungen handelt.

Voraussetzungen für die ermäßigte Besteuerung

Abfindungen können nach der sogenannten Fünftel-Regelung versteuert werden, wenn sie als eine Zusammenballung von Einkünften zu beurteilen sind. Für deren richtige Beurteilung muss der Arbeitgeber eine Vergleichsberechnung vornehmen, die zwei Aspekte hat:

- **Zeitlicher Aspekt:** Die Abfindung muss dem Arbeitnehmer grundsätzlich in einem Jahr zufließen. Fehler bei der Auszahlung – zum Beispiel eine gesplittete Auszahlung über mehrere Jahre – können dazu führen, dass die ermäßigte Besteuerung insgesamt verloren geht.
- **Betragsmäßiger Aspekt:** Der Arbeitnehmer muss im Jahr der Zahlung der Entschädigung insgesamt mehr verdienen, als er bei ungestört fortgesetzten Arbeitsverhältnis bis zum Jahresende regulär verdient hätte. Dies muss der Arbeitgeber prüfen, bevor er die Fünftel-Regelung anwendet, weil ER für eine zu niedrig abgeführte Lohnsteuer haftet. Ohne Zusammenballung muss der Arbeitgeber die Abfindung als „normalen“ sonstigen Bezug versteuern. Die ermäßigte Besteuerung kann der Arbeitnehmer dann im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung prüfen lassen.

Zwei Rechenschritte sind zur Prüfung vereinfacht festgelegt worden:

Einfacher erster Rechenschritt bei ausreichend hoher Abfindung

Die Fünftel-Regelung darf ohne weitere Prüfung dann angewendet werden, wenn die Abfindung im Jahr der Zahlung über dem Betrag liegt, den der Arbeitnehmer bei Weiterbeschäftigung noch bis Jahresende verdient hätte.

- **Beispiel**

Der Arbeitnehmer verdient monatlich 3.000 Euro und erhält im November zusätzlich ein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.500 Euro. Aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung scheidet der Arbeitnehmer zum 30. Juni 2014 aus. Er erhält eine Abfindung von 20.000 Euro. Der Arbeitgeber führt folgenden Vergleich durch:

Wegfallender Arbeitslohn: Juli bis Dezember 2014 (6 x 3.000 Euro + 1.500 Euro)	19.500 Euro
Abfindungsbetrag	20.000 Euro

Der Arbeitgeber darf die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftel-Regelung anwenden, weil die Abfindung höher ist als der wegfallende Arbeitslohn. Auf weitere Einkünfte des Arbeitnehmers kommt es nicht an.

Aufwändiger zweiter Rechenschritt

Übersteigt die gezahlte Entschädigung die bis zum Jahresende ausfallenden Einnahmen nicht, müssen weitere Einkünfte des Arbeitnehmers, die durch das frühere oder ein neues Arbeitsverhältnis veranlasst sind, in die Prüfung einbezogen werden:

Wert 1	Wert 2
Welchen Arbeitslohn hätte der Arbeitnehmer bei einer ungestörten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses im laufenden Jahr bezogen? Zur Vereinfachung kann die Bruttolohnsumme des Vorjahrs angesetzt werden.	Wie hoch ist die Summe aus bereits gezahltem Arbeitslohn + Abfindung + im gleichen Jahr bezogenen Nebenleistungen + Betriebsrenten + weiterer Arbeitslohn bei neuem Arbeitgeber + Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld)?
Wert 2 > Wert 1 = Steuerermäßigung	

PRAXISHINWEIS | Der Arbeitgeber sollte nur mit verlässlichen Unterlagen nachgewiesene Einkünfte oder Ersatzleistungen berücksichtigen. Da diese im Zeitpunkt der Abrechnung der Abfindung meist noch nicht vorliegen können, sollte die Abfindung im Zweifel regulär als sonstiger Bezug versteuert werden (Eintrag in Zeile 19 der Lohnsteuerbescheinigung 2014).

Zufluss der Abfindung in einem Steuerjahr

Um die Steuerermäßigung nicht zu gefährden, muss die Abfindung grundsätzlich in einem einzigen Jahr, und nicht über mehrere Jahre hinweg in Teilen ausgezahlt werden.

- **Beispiel**

Ein Aufhebungsvertrag sieht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2014 vor. Die Abfindung beträgt insgesamt 60.000 Euro.

- Die Zahlung soll in drei Raten à 20.000 Euro zum 31. März 2014, 1. Juni 2014 und 1. September 2014 erfolgen. Der Zufluss erfolgt in einem Jahr. Damit ist die Fünftel-

Regelung anwendbar.

- Die Zahlung soll alternativ in zwei Raten à 30.000 Euro zum 31. März 2014 und im Folgejahr zum 31. Januar 2015 erfolgen. Die Voraussetzung „Zufluss in einem Jahr“ ist nicht erfüllt. Die Fünftel-Regelung scheidet aus.

Ausnahme 1: Zahlung der fälligen Abfindung im nächsten Jahr

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können grundsätzlich steuerunschädlich vereinbaren, dass die im Jahr des Ausscheidens fällige Abfindung erst im nächsten Jahr ausbezahlt wird. Allerdings muss dann die Zusammenballung im Auszahlungsjahr geprüft werden.

- **Beispiel**

Einem Arbeitnehmer wurde am 30. September 2013 fristgerecht zum 31. Dezember 2013 gekündigt. Sein Jahresverdienst 2013 betrug 50.000 Euro. Die zum 31. Dezember 2013 fällige Entlassungsabfindung wird am 30. April 2014 ausgezahlt.

- Die Höhe der Abfindung beträgt 60.000 Euro. Da sie den Jahresverdienst 2013 von 50.000 Euro übersteigt, kann ohne weitere Prüfungen von einer Zusammenballung im Jahr 2014 ausgegangen werden. Der Arbeitgeber hat bei der Lohnsteuer die Fünftel-Regelung zu berücksichtigen.
- Die Höhe der Abfindung beträgt alternativ 20.000 Euro. Da sie den Jahresverdienst 2013 von 50.000 Euro nicht übersteigt, ist die Anwendung der Fünftel-Regelung grundsätzlich nicht möglich. Die Abfindung wäre demnach als regulärer sonstiger Bezug zu versteuern.

Ausnahme 2: Zusätzliche Leistungen in späteren Zeiträumen

Häufig werden in Aufhebungsvereinbarungen für eine Übergangszeit weitere laufende Leistungen aus Gründen der sozialen Fürsorge vereinbart, die in das nächste Jahr rutschen können. Solche Nebenleistungen – zum Beispiel weitere Dienstwagennutzung, zeitlich befristete Übernahme von Versicherungsbeiträgen oder Aufstockung des Arbeitslosengelds – sind für die Ermäßigung der eigentlichen Abfindung unschädlich, wenn sie maximal 50 Prozent der Hauptleistung erreichen.

- **Beispiel**

Das Dienstverhältnis wird zum 30. Juni 2014 gegen Zahlung einer Abfindung von 50.000 Euro aufgelöst. Der vom 1. Juli bis 31. Dezember 2014 wegfallende Arbeitslohn beträgt 40.000 Euro. Der Arbeitnehmer darf, obwohl er nicht mehr zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, den Dienstwagen noch bis zum 30. Juni 2015 nutzen (monatlicher geldwerter Vorteil 400 Euro). Ferner zahlt der Arbeitgeber bis 30. Juni 2015 einen monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld von 1.000 Euro.

Jahr 2014	
Abfindung	50.000 Euro
+ Privatnutzung Dienstwagen (400 Euro x 6 Monate)	2.400 Euro
+ Zuschuss Arbeitslosengeld (1.000 Euro x 6 Monate)	6.000 Euro
= Hauptentschädigung insgesamt	58.400 Euro
Jahr 2015	
Privatnutzung Dienstwagen (400 Euro x 6 Monate)	2.400 Euro
+ Zuschuss Arbeitslosengeld (1.000 Euro x 6 Monate)	6.000 Euro
= Zusatzleistungen 2015	8.400 Euro

Die Hauptentschädigungsleistungen im Jahr 2014 von 58.400 Euro können nach der Fünftel-Regelung ermäßigt besteuert werden, da sie den wegfallenden Arbeitslohn von 40.000 Euro übersteigen. Die im Jahr 2015 gewährten zusätzlichen Entschädigungsleistungen von 8.400 Euro machen einen Anteil von 14,38 Prozent von 58.400 Euro aus. Sie sind damit unschädlich für die Steuerbegünstigung der Hauptentschädigung. Auf die im Jahr 2015 gezahlten Zusatzleistungen fällt reguläre Lohnsteuer ohne Fünftel-Regelung an.

Ausnahme 3: Geringfügige Teilzahlungen in späteren Zeiträumen

Die Auszahlung mehrerer Teilbeträge in unterschiedlichen Jahren verhindert nicht zur Anwendung der Fünftel-Regelung, wenn der Teilzahlungsbetrag maximal fünf Prozent der Hauptleistung beträgt.