

MANDANTENINFORMATION

ABFINDUNGEN / ENTLASSUNGSENTSCHÄDIGUNGEN

Die Möglichkeiten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses steuerfreie oder pauschal versteuerte Abfindungen zu zahlen, sind durch eine Gesetzesänderung im Jahr 2006 stark eingeschränkt worden. Nachfolgend haben wir die letzten verbliebenen Möglichkeiten, Abfindungen aus steuerlicher Sicht vorteilhaft zu gestalten, dargestellt:

Fünftel-Regelung

Vergütungen für Leistungen der vergangenen Jahre, wie dies bei Entschädigungen im Sinne des § 24 Nr. 1a EStG in der Regel der Fall ist, können aufgrund der **Fünftel-Regelung** des § 34 EStG ermäßigt besteuert werden, soweit es sich um außerordentliche Einkünfte handelt. Außerordentliche Einkünfte i.S. des § 34 EStG liegen grundsätzlich nur dann vor, wenn die Entschädigung in einem Kalenderjahr gezahlt wird, und wenn dadurch ein **zusammengeballter Zufluss** vorliegt. Von einer Zusammenballung von Einkünften ist auszugehen, wenn

- die Abfindung höher ist als die bis zum Jahresende wegfallenden Einnahmen oder
- die Abfindung und Jahreseinkünfte aus alter und neuer Beschäftigung höher sind als die Vergleichseinkünfte des Vorjahres oder
- die Abfindung und Einnahmen aus alter und neuer Beschäftigung und Lohnersatzleistungen höher sind als die Einnahmen des Vorjahres.

Die Abfindung gilt als zugeflossen, wenn über den Anspruch wirtschaftlich verfügt werden kann. Es kommt also auf die einzelvertraglich geschlossene Regelung an; in einem wohlüberlegten Aufhebungsvertrag kann dies zielentsprechend gestaltet werden. Das heißt, die Fälligkeit kann so in das auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgende Jahr (z. B. mit geringen laufenden Einkünften) hinausgeschoben werden. Daran ändert auch die im Sozialplan festgelegte Regelung, die besagt, dass Abfindungen mit Beendigung des Arbeitsvertrags fällig werden, nichts. Diese steuerwirksame Gestaltung des Zuflusses einer Abfindung wurde durch den Bundesfinanzhof in seinem Urteil vom 11.11.2009 (IX R 1/09) bestätigt. Im einvernehmlichen Hinausschieben der Fälligkeit aufgrund einzelvertraglicher Regelung wird deshalb auch kein Gestaltungsmissbrauch gem. § 42 AO gesehen.

Typische Fehler, die zu einer Besteuerung der außerordentlichen Einkünfte mit dem normalen Steuersatz führen, sind z.B. die Zurückhaltung eines Teils der Abfindung, bis noch offene Streitfragen geklärt sind, und die Gewährung von laufenden Bar- oder Sachzuwendungen neben der Abfindung, etwa die Überlassung einer Dienstwohnung nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb. Lediglich betriebliche Pensionen können steuerunschädlich neben der Abfindung gezahlt werden. Wenn sich die Zuwendungen an den Arbeitnehmer in einem solchen Fall über mehrere Veranlagungszeiträume erstrecken, unterliegt die gesamte Abfindung dem normalen Steuersatz. Der BFH vertritt die Auffassung, dass geringfügige Zusatzleistungen – z.B. die Überlassung des Dienstwagens für ein weiteres Jahr – die Steuerbegünstigung der Abfindung nicht gefährden, sofern diese nicht die Entschädigung betragsmäßig annähernd erreichen. In solchen Fällen ist es aufgrund der bisher nicht veröffentlichten BFH-Urteile sinnvoller, den Abfindungsbetrag etwas zu erhöhen und den Dienstwagen (oder die Dienstwohnung) an den Mitarbeiter zum normalen Marktpreis zu ver-

mieten, um unangenehme Folgen zu vermeiden. Grundsätzlich muss vermieden werden die Abfindung zu splitten und in zwei Veranlagungszeiträumen fließen zulassen, weil dies die Anwendung der Fünftel-Regelung gefährdet. Nach Ansicht des BFH soll die Auszahlung einer einheitlichen Abfindung in zwei Teilbeträgen ausnahmsweise der Anwendung des ermäßigten Steuersatzes nicht entgegenstehen, wenn sich die Teilzahlungen im Verhältnis zueinander eindeutig als Haupt- und Nebenleistung darstellen und wenn die Nebenleistung geringfügig ist.

Wenn die Fünftel-Regelung nach § 34 Abs. 1 EStG zum Ansatz kommt, wird der Abfindungsbetrag zur Berechnung der Einkommensteuer zunächst durch fünf dividiert, und die auf das Fünftel entfallende Steuer wird dann mit fünf multipliziert, um die endgültige Steuer zu berechnen. Wenn die Fünftelung zur Anwendung kommt, kann es besonders lohnend sein, das zu versteuernde Einkommen in dem betreffenden Kalenderjahr gezielt herunterzudrücken, indem z.B. Renovierungsmaßnahmen an vermieteten Immobilien oder Umschuldungen durchgeführt werden, durch volle Ausschöpfung der Möglichkeiten zur Bildung von Investitionsrücklagen, durch Sonderabschreibungen, durch das Vorziehen von Betriebsausgaben und Werbungskosten sowie durch die Verzögerung von Einnahmen. Auch die Vorauszahlung von Versicherungsprämien zur Ausschöpfung der Sonderausgaben-Höchstbeträge sowie die Erhöhung der sonstigen Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen im Jahr der Abfindung wirken sich i.d.R. sehr günstig aus. Denn der steuermindernde Effekt aus solchen Gestaltungsmaßnahmen verfünffacht sich. Bei Eheleuten muss in solchen Fällen auch geprüft werden, ob die getrennte Veranlagung zu einer niedrigeren Steuerbelastung führt.

Sonstige Gestaltungsmaßnahmen

Da sich die Fünftel-Regelung bei hohen Einkünften nicht steuermindernd auswirkt, sollten auch folgende Alternativen geprüft werden:

- In manchen Fällen kann es vorteilhafter sein, von vornherein auf die Fünftel-Regelung zu verzichten und die Abfindung in mehreren Raten auszuzahlen. Dadurch kann in einzelnen Fällen erreicht werden, dass Teile der Abfindung vollkommen steuerfrei zufließen, z.B. wenn in den späteren Jahren keine weiteren steuerpflichtigen Einkünfte vorhanden sind.
- In manchen Fällen ist es für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorteilhaft, wenn dem Arbeitnehmer statt einer Abfindung eine gleichwertige Pensionszusage gegeben wird. Der Arbeitgeber profitiert von einer solchen Vereinbarung, weil sich seine Liquidität aufgrund der Pensionsrückstellung und der nicht sofort fälligen Abfindung erhöht. Der Arbeitnehmer spart i.d.R. Steuern und sichert sich einen Teil seiner Altersvorsorge.

Der besondere Tipp: Beiträge zu einer Direktversicherung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Es ist zunächst zu unterscheiden, ob es sich um einen „Altfall“ (= Abschluss der Direktversicherung vor dem 01.01.2005) oder um einen „Neufall“ (= Abschluss der Direktversicherung nach dem 31.12.2004) handelt:

Bei einem „Altfall“ ist Folgendes zu beachten:

Beiträge für eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbringt, werden nur mit einem Pauschalsteuersatz von ca. 22,5 % (= 20 % Einkommensteuer + Kirchensteuer + Solidaritätszuschlag) belastet (§ 40b Abs. 2 Satz 3 EStG). Der Höchstbetrag für Einzahlungen in eine Direktversicherung anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beträgt 1.752,00 € für jedes Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis bestanden hat; das sind bei 20 Dienstjahren beispielsweise 35.040,00 €. Von diesem Betrag müssen lediglich die im laufenden Jahr und in den letzten sechs Jahren pauschal versteuerten Arbeitgeberleistungen für eine Direktversicherung abgezogen werden. Der Rest kann als Einmalbeitrag pauschal besteuert in eine Direktversicherung einbezahlt werden. Die Vielfältigungsre-

gelung ermöglicht also das Nachholen einer angemessenen Altersversorgung bei Beendigung des Dienstverhältnisses (§ 40b Abs. 2 EStG).

Der Grund des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis ist ohne Bedeutung. Auch das Ausscheiden wegen Erreichens der Altersgrenze ist begünstigt. Die Vervielfältigungsregelung darf erst 3 Monate vor Beendigung des Dienstverhältnisses angewendet werden. Diese vorteilhafte Regelung sollte insbesondere in folgenden Fällen genutzt werden:

- Einmalbeiträge bei Beendigung des Dienstverhältnisses dürfen auch durch eine Gehaltsumwandlung finanziert werden. Bei einem hohen Einkommen kann es sehr vorteilhaft sein, in Verbindung mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Einmalzahlung in eine Direktversicherung zu leisten, wenn dazu Gehaltsteile verwendet werden, die anderenfalls einer Steuerbelastung von mehr als 40 % unterliegen würden.
- Eine besonders hohe Rendite ergibt sich unter Berücksichtigung der Steuerersparnis, wenn die Einmalzahlung wenige Jahre vor dem 59. Geburtstag vorgenommen wird, da die Laufzeit der Direktversicherung dann auf 5 Jahre (= Mindestlaufzeit) begrenzt werden kann (Abschn. 129 II Sätze 5 + 6 LStR).

Steuerlicher Hinweis: Die Ablaufleistung aus der Direktversicherung fließt dem Arbeitnehmer steuerfrei zu.

Bei einem „Neufall“ ist Folgendes zu beachten:

Beiträge für eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbringt, sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (Steuerfreiheit ist ausgeschlossen, wenn vertraglich eine Einmalzahlung vorgesehen ist), soweit sie 1.800,00 € vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, nicht übersteigen; der vervielfältigte Betrag vermindert sich um die steuerfreien Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Kalenderjahren erbracht hat; Kalenderjahre vor 2005 sind dabei jeweils nicht zu berücksichtigen. Die Vervielfältigungsregelung ermöglicht also auch hier das Nachholen einer angemessenen Altersversorgung bei Beendigung des Dienstverhältnisses.

Steuerlicher Hinweis: Die Auszahlung der Direktversicherung führt beim Arbeitnehmer zu steuerpflichtigen Einkünften, die nach § 22 Nr. 5 EStG in voller Höhe der nachgelagerten Besteuerung unterliegen.

Vorsicht Falle:

Die Rendite einer betrieblichen Direktversicherung wird stark geschmälert durch die Einbeziehung in die Bemessungsgrundlage für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Diese Verpflichtung wurde im Gesundheitsmodernisierungsgesetz (GMG) 2004 beschlossen und gilt auch für alle vorher abgeschlossenen Direktversicherungen. Rentenzahlungen aus einer Direktversicherung zählen deshalb sowohl bei „Altfällen“ als auch bei „Neufällen“ bei den gesetzlichen Krankenkassen im Rahmen der Höchstbeträge zu den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen (§ 229 SGB V). Kapitaleistungen werden bei den **gesetzlichen Krankenkassen** auf zehn Jahre verteilt monatlich mit 1/120 berücksichtigt (maßgebend ist der volle Beitragssatz). Bei privat Krankenversicherten ändern sich die Prämien dagegen aufgrund der Zahlungen aus einer Direktversicherung nicht, weil sich die Beiträge zu einer privaten Krankenversicherung nicht am Einkommen orientieren.

Sozialversicherung

Abfindungen sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn sie für den Verlust des Arbeitsplatzes und somit für Zeiten nach Beschäftigungsende gezahlt werden. In der Sozialversicherung werden nur solche Bezüge als Arbeitsentgelt angesehen, die für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden.

Arbeitslosengeld

Aufgrund des § 143a SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld eine Zeit lang, wenn ein Arbeitnehmer anlässlich seiner Entlassung eine Abfindung erhält, und wenn das Arbeitsverhältnis **ohne Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist** beendet worden ist. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht dann grundsätzlich bis zu dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis bei Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geendet hätte. Das führt grundsätzlich nicht zu einer Minderung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld; der Anspruch entsteht nur später. § 143a SGB III enthält neben dieser Grundsatzregelung zahlreiche Ausnahmen, die vor allem bei älteren bzw. unkündbaren Arbeitnehmern zur Anwendung kommen.

(Quellen: BFH vom 13.10.2015 IXR 46/14, FG-Düsseldorf vom 05.04.2000 in EFG 2000 S. 740 f., FG-BaWü vom 06.03.2007 in EFG 2007, S. 832 ff.)

Stand: 08.12.2015