

AUSSERORDENTLICHE EINKÜNFTE

Neues zur Besteuerung von Abfindungen: So profitieren Sie von der Fünftelungsregelung!

von StB Michael Seifert, Troisdorf

| Als außerordentliche Einkünfte, die nach der sog. Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 EStG besteuert werden können, kommen auch Entschädigungen in Betracht. Entschädigungen in diesem Sinne sind Zahlungen, die als **Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen** geleistet werden oder solche, die für die **Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit**, für die Aufgabe einer Gewinnbeteiligung oder einer Anwartschaft auf eine solche gewährt werden. Doch nicht in jedem Fall greift die Fünftelungsregelung. Verlangt wird insbesondere, dass die Leistungen „zusammengeballt“ in einem VZ zufließen. |

1. Entschädigungen nach § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG

Bei Arbeitnehmern wendet die Rechtsprechung § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG bereits dann an, wenn die Zahlung unmittelbar durch den Verlust von steuerbaren Einnahmen veranlasst und dazu bestimmt ist, diesen Verlust auszugleichen. Die Zahlung muss außerdem auf einer neuen Rechts- oder Billigkeitsgrundlage beruhen (vgl. BFH 10.7.12, VIII R 48/09, BStBl II 13, 155).

Hinzukommen muss, dass es sich um ein „besonderes Ereignis“ handelt (BFH 25.8.09, IX R 3/09, BStBl II 10, 1030). Dies setzt nicht voraus, dass die Entschädigung für den vollständigen Verlust der (einzigen) Einkunftsquelle geleistet wird. Vielmehr ist ein „besonderes Ereignis“ schon dann anzunehmen, wenn

- die Beendigung oder Änderung des Vertrags vom Arbeitgeber ausgeht oder
- wenn der Arbeitnehmer beim Abschluss einer Aufhebungs- oder Änderungsvereinbarung unter einem nicht unerheblichen rechtlichen, wirtschaftlichen oder tatsächlichen Druck gehandelt hat (BFH 25.8.09, IX R 3/09, BStBl II 10, 1030).

Hinweis | Der Steuerpflichtige darf das schadenstiftende Ereignis nicht aus eigenem Antrieb herbeigeführt haben (BFH 3.12.03, XI R 31/02, DStRE 04, 812).

MERKE | Im letzten Herbst hat das FG München entschieden, dass der Abschluss eines Abfindungsvertrags nicht unter dem von der BFH-Rechtsprechung geforderten Druck erfolgt, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr genügend Zeit für die Ausübung seiner Tätigkeit beim Arbeitgeber hat (FG München 4.9.13, 10 K 2411/10, DStRE 14, 1180).

Verlust steuerbarer
Einnahmen soll
ausgeglichen werden

Hat der Arbeitnehmer
unter Druck
gehandelt?

2. Entschädigungen nach § 24 Nr. 1 Buchst. b EStG

Nach § 24 Nr. 1 Buchst. b EStG können Entschädigungen, die für die Aufgabe oder Nichtausübung einer Tätigkeit, für die Aufgabe einer Gewinnbeteiligung oder einer Anwartschaft auf eine solche gewährt werden, steuerbegünstigt sein; eine Zwangslage wird – anders als bei § 24 Nr. 1 Buchst. a EStG – nicht vorausgesetzt (BFH 6.3.02, XI R 36/01, BFH/NV 02, 1144 m.w.N.). Eine Tätigkeit wird aufgegeben, wenn sie endgültig nicht mehr ausgeübt wird. Bei einem Arbeitnehmer setzt dies voraus, dass der Arbeitgeber die Entschädigung „für“ die Aufgabe oder Nichtausübung der Tätigkeit zahlt, weil er an diesen Unterlassungen ein erhebliches Interesse hat (BFH 27.11.91, X R 10/91, BFH/NV 92, 455) Die Aufnahme einer Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber ist aber unschädlich (Wacker in Schmidt, EStG, § 24 Rz. 40 m.w.N.).

PRAXISHINWEIS | Motiv für die Entschädigung nach § 24 Nr. 1 Buchst. b EStG muss sein, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in der Zukunft für den bisherigen Arbeitgeber unterlässt. Allein die Zahlung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber, um sich die weiteren monatlichen Zahlungen für die Tätigkeit des Mitarbeiters zu ersparen, reicht hierfür nicht aus (FG München 4.9.13, 10 K 2411/10, DStRE 14, 1180).

Zwangslage bei dieser Variante nicht vorausgesetzt

Motiv für die Entschädigung entscheidend

3. Anwendung der Fünftelungsregelung auf Entschädigungen

Eine Entschädigung kann aber nicht ohne weitere Prüfung nach der Fünftelungsregelung besteuert werden. Vielmehr ist der Wortlaut des § 34 Abs. 2 EStG entsprechend seinem Normzweck, die Auswirkungen des progressiven Tarifs abzuschwächen, auf solche Einkünfte zu beschränken, die „zusammengeballt“ zufließen (BFH 8.4.14, IX R 33/13).

PRAXISHINWEIS | Die Fünftelungsregelung kann bereits im Lohnsteuer-Abzugsverfahren anzuwenden sein (§ 39b Abs. 3 S. 9 EStG). Abschließend wird aber erst im Veranlagungsverfahren über deren Anwendung entschieden.

„Zusammengeballter“ Zufluss gegeben?

Nach ständiger Rechtsprechung setzt die Anwendung der begünstigten Besteuerung u.a. voraus, dass die **Entschädigungsleistung zusammengeballt in einem VZ zufließt** (Prüfungsschritt 1).

PRAXISHINWEIS | Der Zufluss mehrerer Teilbeträge in unterschiedlichen VZ ist deshalb grundsätzlich schädlich (so schon BFH 3.7.02, BStBl II 04, 447). Dies gilt jedoch nicht, soweit es sich um eine im Verhältnis zur Hauptleistung geringfügige Zahlung (maximal 5 % der Hauptleistung) handelt, die in einem anderen VZ zufließt (BFH 25.8.09, BStBl II 11, 27). Ausnahmsweise können jedoch ergänzende Zusatzleistungen, die Teil der einheitlichen Entschädigung sind und in späteren VZ aus Gründen der sozialen Fürsorge für eine gewisse Übergangszeit gewährt werden, für die Beurteilung der Hauptleistung als einer zusammengeballten Entschädigung unschädlich sein.

Unschädliche später zufließende Zusatzleistungen

Im Prüfungsschritt 2 muss der Arbeitnehmer infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem jeweiligen VZ einschließlich der Entschädigung **mehr erhalten, als er bei normalem Ablauf der Dinge** erhalten hätte. Im Rahmen der Vergleichsberechnung sind zwei Größen gegenüberzustellen:

- a) die „**Ist-Größe**“, also das, was der Arbeitnehmer in dem betreffenden Streitjahr einschließlich der Entschädigung insgesamt erhält, und
- b) die „**Soll-Größe**“, nämlich die Einkünfte, die der Steuerpflichtige bei ungestörter Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses (bei normalem Ablauf der Dinge) erhalten hätte (BFH 9.3.11, IX R 9/10, BFH/NV 11, 1320).

MERKE | Übersteigt die anlässlich der Beendigung eines Dienstverhältnisses gezahlte Entschädigung die bis zum Ende des Veranlagungszeitraums entgehenden Einnahmen nicht, ist das Merkmal der Zusammenballung von Einkünften nur erfüllt, wenn der Steuerpflichtige weitere Einnahmen bezieht, die er bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht bezogen hätte (BMF 1.11.13, IV C 4 S 2290/13/10002, BStBl I 13, 1326, Rz. 10).

Bei der Berechnung der Einkünfte, die der Steuerpflichtige beim Fortbestand des Vertragsverhältnisses im VZ bezogen hätte, ist grundsätzlich auf die Einkünfte des Vorjahres abzustellen. Nach Auffassung des BFH gilt dies aber nicht, wenn die Einnahmesituation durch außergewöhnliche Ereignisse geprägt war und sich daraus keine Vorhersage für den normalen Verlauf bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ableiten lässt (BFH 27.1.10, IX R 31/09, BStBl II 11, 28). Demgemäß kann für die Vergleichsberechnung z.B. nicht auf die Einkünfte vor einer Dauererkrankung abgestellt werden (FG Niedersachsen 12.11.13, 13 K 199/13, EFG 14, 283).

PRAXISHINWEIS | Nach dem Normzweck der Fünftelungsregelung ist im Rahmen der Vergleichsberechnung zur Ermittlung der Ist-Größe nicht die Art der Tätigkeit des Steuerpflichtigen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die Art der vereinnahmten Einkünfte im Streitjahr maßgebend. Entscheidend ist die potenziell progressionssteigernde Wirkung der tatsächlich bezogenen Einkünfte (BFH 8.4.14, IX R 33/13).

■ Beispiel

Arbeitnehmer A hat in 2013 einen steuerpflichtigen Arbeitslohn von 75.000 EUR erzielt. Ende Dezember 2014 scheidet er aus dem Dienstverhältnis aus. Neben dem Arbeitslohn von 75.000 EUR erhält er eine Abfindung von 25.000 EUR.

Lohnsteuerabzugsverfahren

Im Lohnsteuerabzugsverfahren hat der Arbeitgeber bereits die sog. Fünftelungsregelung anzuwenden. Der Mitarbeiter erhält in einem Kalenderjahr (hier: 2014) eine Abfindungszahlung. Damit hat er höhere Einnahmen als bei ungestörter Fortsetzung des Dienstverhältnisses.

Real verwirklichte Einkünfte versus ...

... fiktive Einkünfte

Grundsätzlich Einkünfte des Vorjahres maßgebend

Auswirkungen des progressiven Tarifs sollen abgeschwächt werden

Fünftelungsregelung bereits anzuwenden

Berechnung

Ist-Größe: 75.000 EUR + 25.000 EUR=	100.000 EUR
Soll-Größe: 75.000 EUR (Arbeitslohn 2013) =	75.000 EUR

Der Arbeitgeber ist damit verpflichtet, die Fünftelungsregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren anzuwenden (BMF 1.11.13, IV C 4 S 2290/13/10002, BStBl I 13, 1326, Rz. 12). Im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung wird dann abschließend über deren Anwendung entschieden. Da die Abfindung hier jedoch in einem VZ zufließt und zu einer Zusammenballung führt, kommt sie auch in der Veranlagung unstreitig zur Anwendung.

Endgültige Entscheidung erfolgt erst bei der ESt-Veranlagung

■ Abwandlung

Wie im Ausgangsfall, allerdings scheidet der Mitarbeiter Ende März 2014 aus dem Dienstverhältnis aus. Bis zu diesem Zeitpunkt hat er 18.750 EUR Arbeitslohn erhalten. Der die Abfindung zahlende Arbeitgeber hat keine Kenntnis über die Höhe der Einkünfte nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis. Im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung stellt sich heraus, dass der Arbeitnehmer ab dem 1.4.14 60.000 EUR Arbeitslohn aus einem neuen Dienstverhältnis erzielt hat.

Lohnsteuerabzugsverfahren

Im Lohnsteuerabzugsverfahren ist es dem Arbeitgeber untersagt, die Fünftelungsregelung anzuwenden. Der Mitarbeiter erhält zwar in einem Kalenderjahr (hier: 2014) eine Abfindungszahlung. Für den Arbeitgeber ist nach den ihm vorliegenden Unterlagen jedoch nicht nachvollziehbar, ob der Mitarbeiter mehr als bei ungestörter Fortsetzung des Dienstverhältnisses erzielen wird.

Arbeitgeber hat keine Kenntnis über real verwirklichte Einkünfte

Berechnung

Ist-Größe: 18.750 EUR + 25.000 EUR=	43.750 EUR
Soll-Größe: 75.000 EUR (Arbeitslohn 2013)=	75.000 EUR

Die Anwendung der Fünftelungsregelung scheidet im Lohnsteuerabzugsverfahren aus.

Einkommensteuer-Veranlagung

Im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung wird abschließend über die Anwendung der sog. Fünftelungsregelung entschieden. Da die Abfindungszahlung in einem VZ zufließt und zu einer Zusammenballung führt, kommt die Fünftelungsregelung in der Veranlagung zur Anwendung.

Begünstigung greift erst im Rahmen der ESt-Veranlagung

Ist-Größe: 18.750 EUR + 60.000 EUR + 25.000 EUR=	103.750 EUR
Soll-Größe: 75.000 EUR (Arbeitslohn 2013)=	75.000 EUR

Wichtig | Nach Auffassung des FG Niedersachsen (20.3.14, 1 K 130/13, Rev. BFH: IX R 14/14) ist die Vergleichsrechnung ohne steuerfreie Lohnersatzleistungen wie z.B. Arbeitslosengeld durchzuführen. Dies solle selbst dann gelten, wenn die steuerfreien Lohnersatzleistungen dem Progressionsvorbehalt unterliegen.



INFORMATION
Anhängiges
Verfahren beachten

PRAXISHINWEIS | Diese Entscheidung entspricht nicht der günstigeren Auffassung der Finanzverwaltung, wonach auch steuerfreie Lohnersatzleistungen in die Zusammenballungsberechnung einzubeziehen sind (BMF 1.11.13, IV C 4 - S 2290/13/10002, BStBl I 13, 1326, Rz. 11 (Beispiele 2 bis 4); so auch FG Sachsen 24.4.13, 1 K 1836/09, EFG 13, 1922, rkr. – danach wird allerdings das nach § 3 Nr. 2 EStG steuerfreie Überbrückungsgeld nicht in die Vergleichsberechnung einbezogen).

Auffassung der Finanzverwaltung für Steuerpflichtige günstiger

■ Beispiel

Auflösung des Dienstverhältnisses im Jahr 2014. Die Entschädigung im Jahr 2014 beträgt 20.000 EUR.

Vergleichsberechnung

VZ 2013:

Einkünfte i.S.d. § 19 EStG (50.000 EUR - 1.000 EUR =)	49.000 EUR
---	------------

VZ 2014:

Einkünfte i.S.d. § 19 EStG (20.000 EUR - 1.000 EUR =)	19.000 EUR
Entschädigung	20.000 EUR
Tatsächlich bezogenes Arbeitslosengeld	<u>4.800 EUR</u>
Summe	43.800 EUR

Die Entschädigung von 20.000 EUR übersteigt nicht den Betrag der entgehenden Einnahmen (50.000 EUR - 20.000 EUR = 30.000 EUR).

Der auf Basis der Einkünfte vorgenommene Vergleich der aus dem bisherigen Dienstverhältnis im Jahr 2014 bezogenen Einkünfte einschließlich der Entschädigung und des tatsächlich bezogenen Arbeitslosengeldes (19.000 EUR + 20.000 EUR + 4.800 EUR = 43.800 EUR) übersteigt nicht die Einkünfte des Jahres 2013 (49.000 EUR).

Auch bei einem Vergleich nach Maßgabe der Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit übersteigen die im Jahr 2014 bezogenen Einnahmen einschließlich der Entschädigung (20.000 EUR + 20.000 EUR + 4.800 EUR = 44.800 EUR) nicht die Einnahmen des Jahres 2013 (50.000 EUR).

Eine Zusammenballung der Einkünfte liegt in Bezug auf die Entschädigungszahlung nicht vor. Für die Entschädigung kommt weder im Lohnsteuerabzugsverfahren noch im Veranlagungsverfahren eine ermäßigte Besteuerung nach § 34 Abs. 1 und 2 EStG in Betracht.

Vergleich auf Basis der Einkünfte ...

... und der Einnahmen jeweils negativ

■ Abwandlung

Die Entschädigung im Jahr 2014 beträgt 28.000 EUR.

Vergleich auf Basis der Einnahmen:

Einnahmen VZ 2013:

Arbeitslohn gemäß § 19 EStG	50.000 EUR
-----------------------------	------------

Deutlich höhere Entschädigung als im Ausgangsfall

Einnahmen VZ 2014:

Arbeitslohn gem. § 19 EStG	20.000 EUR
Abfindungszahlung	28.000 EUR
Tatsächlich bezogenes Arbeitslosengeld	<u>4.800 EUR</u>
Summe	52.800 EUR

Die Entschädigung in Höhe von 28.000 EUR übersteigt nicht den Betrag der entgehenden Einnahmen (50.000 EUR - 20.000 EUR = 30.000 EUR).

Es zeigt sich, dass die Einnahmen im Jahr 2014 einschließlich der Entschädigung und dem tatsächlich bezogenen Arbeitslosengeld (52.800 EUR) die Einnahmen des Jahres 2013 (50.000 EUR) übersteigen. Aufgrund der vorliegenden Zusammenballung kann die Entschädigung nach § 34 Abs. 1 und 2 EStG ermäßigt besteuert werden. Wendet man hingegen die Auffassung des FG Niedersachsen (20.3.14, 1 K 130/13, Rev. BFH: IX R 14/14) an, betragen die Einnahmen in 2014 (20.000 EUR + 28.000 EUR=) 48.000 EUR, sodass die Anwendung der sog. Fünftelungsregelung ausscheidet.

Im Regelfall erlangt der Arbeitgeber keine Kenntnis über die Höhe des nach Ausscheiden bezogenen Arbeitslosengeldes. Daher wird die Abfindung im Lohnsteuerabzugsverfahren ohne Anwendung der Fünftelungsregelung versteuert. Unter Hinweis auf die o.g. (zumindest von der Finanzverwaltung bislang vertretene) Auffassung kann im Rahmen der persönlichen Einkommensteuer-Erklärung die Steuerermäßigung beantragt werden.

**Auffassung des
FG Niedersachsen
für Steuerpflichtigen
deutlich schlechter**

**Machen Sie sich die
Auffassung der
Finanzverwaltung zu
eigen!**

4. Besteuerung von Abfindungen und Auslandsbezug

Wird eine Abfindung von einem ausländischen Arbeitgeber an einen Inländer für die Tätigkeit im Ausland oder von einem inländischen Arbeitgeber an einen Steuerausländer gezahlt, muss das Besteuerungsrecht geprüft werden. Der Steuerinländer ist unbeschränkt einkommensteuerpflichtig, sodass auch eine von einem ausländischen Arbeitgeber gezahlte Abfindung der nationalen Besteuerung unterliegt. Allerdings muss nach den Regelungen des jeweiligen DBA geprüft werden, ob dem Ansässigkeitsstaat oder dem Staat der früheren Tätigkeitsstätte das Besteuerungsrecht zusteht (zur Besteuerung von Abfindungen nach dem DBA-Frankreich siehe z.B. BFH 24.7.13, I R 8/13, BFH/NV 14, 149). Entsprechend verhält es sich, wenn ein inländischer Arbeitgeber an einen im Ausland ansässigen Arbeitnehmer eine Abfindung zahlt.

**Besteuerungsrecht
nach DBA prüfen**

5. Rückzahlung bereits empfangener Abfindungen

Sofern der ausgeschiedene Arbeitnehmer einen Teil der Entschädigung in einem späteren VZ zurückzahlen hat, ist die Rückzahlung als Korrektur im Jahr des Abflusses zu berücksichtigen. Das gilt selbst dann, wenn die Abfindung im Zuflussjahr ermäßigt besteuert worden ist. Es kommt zu keiner Änderung des ESt-Bescheides des Zuflussjahres, da eine Lohnrückzahlung regelmäßig kein rückwirkendes Ereignis i.S. des § 175 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 AO ist (BMF 1.11.13, IV C 4 - S 2290/13/10002, BStBl I 13, 1326 - Rz. 17). M.E. liegt im Abflussjahr negativer Arbeitslohn vor.

**Lohnrückzahlung
kein rückwirkendes
Ereignis**