

ABFINDUNG

Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes in der Gehaltsabrechnung richtig umsetzen

von Diplom-Finanzwirtin (FH) Anne L'habitant, Steuerberaterin bei der WTS Düsseldorf

| Gerade in Krisenzeiten ist die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung gängiges Mittel, Personal abzubauen. Für Arbeitnehmer interessant sind Entlassungsabfindungen, weil sie die Möglichkeit zur ermäßigten Besteuerung bieten und weil sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören. LGP erläutert nachfolgend, worauf es in der Gehaltsabrechnung ankommt. |

Abfindungen und ermäßigte Besteuerung (Fünftel-Regelung)

Abfindungen sind eine Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes. Sie gehören zum lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn und können nach der Fünftel-Regelung besteuert werden (§ 34 Abs. 1 EStG). Die wesentlichen Voraussetzungen für die ermäßigte Besteuerung von Abfindungen regelt der sog. Abfindungserlass (BMF, Schreiben vom 01.11.2013, Az. IV C 4 – S 2290/13/10002, Abruf-Nr. 133457). Die Fünftel-Regelung setzt zwei Dinge voraus.

1. Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen

Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen bedeutet, dass die Abfindung dem (teilweisen) Ausgleich des Schadens (Einnahmeausfall) dient, den der Arbeitnehmer unfreiwillig erlitten hat. Es darf sich aus den Umständen (z. B. Aufhebungsvertrag) kein anderer Rechtsgrund für die Zahlung ergeben.

Vorausgesetzt wird nach bisheriger Rechtsprechung, dass der Arbeitnehmer dabei unter einem nicht unerheblichen rechtlichen, wirtschaftlichen oder tatsächlichen Druck handelt, sich also in einer nicht von ihm, sondern vom Leistenden herbeigeführten Zwangslage befindet. Zahlt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer im Zuge der (einvernehmlichen) Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung, sind tatsächliche Feststellungen zu der Frage, ob der Arbeitnehmer dabei unter tatsächlichem Druck stand, regelmäßig entbehrlich (BFH, Urteil vom 13.03.2018, Az. IX R 16/17, Abruf-Nr. 202257). Unverzichtbar ist aber, dass es sich um einen ungewöhnlichen Vorgang handelt (vgl. hierzu auch Schmidt/Wacker, EStG § 24 Rz. 6), was bei Abfindungen regelmäßig der Fall ist.

2. Außerordentliche Einkünfte

Außerordentliche Einkünfte werden in § 34 EStG definiert. Darunter versteht man die Zusammenballung von Einkünften. Die Voraussetzungen hierfür prüft die Finanzverwaltung in zwei Stufen:

1. Zusammenballung in einem Kalenderjahr (Zeitpunkt)
2. Zusammenballung unter Berücksichtigung der wegfallenden Einnahmen (Höhe)

Abfindungserlass gibt den Ton an

Abfindung ersetzt Einnahmeausfall

Zusammenballung von Einkünften – in zwei Stufen geprüft

Erste Prüfungsstufe: Zahlung innerhalb eines Kalenderjahrs

Die Abfindung muss zusammengeballt in einem Kalenderjahr zufließen. Eine Aufteilung der Zahlung auf mehrere Kalenderjahre ist deshalb grundsätzlich schädlich. Von diesem Grundsatz macht die Finanzverwaltung Ausnahmen:

- Aus Billigkeitsgründen lässt es die Finanzverwaltung zu, dass 90 Prozent in einem und zehn Prozent in einem anderen Veranlagungszeitraum (VZ) gezahlt werden (BMF, Schreiben vom 04.03.2016, Az. IV C 4 – S 2290/07/10007 :031, Rz. 8, Abruf-Nr. 146538).
- Wird die Abfindung versehentlich zu niedrig ausgezahlt, der Fehler – z. B. aufgrund eines Rechenfehlers, nicht jedoch bei unzutreffender rechtlicher Würdigung – erst im folgenden VZ erkannt und die Differenz nachgezahlt, ist das unschädlich (BMF, Schreiben vom 01.11.2013, Rz. 18).
- Es ist auch unschädlich, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Rechtsstreits erst einen Teil der Abfindung gezahlt hat und den Rest in einem späteren VZ zahlt. Und zwar dann, wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer keinen Ersatzanspruch hinsichtlich einer aus der Nachzahlung resultierenden evtl. ertragsteuerlichen Mehrbelastung gegenüber dem früheren Arbeitgeber hat (BMF, Schreiben vom 01.11.2013, Rz. 19).

Zweite Prüfungsstufe: Wegfallende Einnahmen

Wird die Abfindung innerhalb eines VZ oder steuerunschädlich in zwei VZ gezahlt, muss der Arbeitgeber prüfen, ob der Arbeitnehmer mit der Abfindung insgesamt mehr verdient als er es bei einer Weiterbeschäftigung getan hätte.

Im Lohnsteuerabzugsverfahren kann der Arbeitgeber die Einnahmen berücksichtigen, da die Höhe der Einkünfte regelmäßig erst im Veranlagungsverfahren ermittelt wird. Hier sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

1. Abfindung übersteigt die wegfallenden Einnahmen

Übersteigen die Abfindung und der bis zum Ausscheidenszeitpunkt gezahlte Lohn den bisherigen Jahreslohn, liegt eine Zusammenballung von Einnahmen vor. Folge: Der Arbeitgeber kann die Abfindung ermäßigt nach § 34 EStG besteuern.

■ Beispiel: Abfindung + anteiliger Lohn > bisheriger Lohn

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 4.000 Euro und wird zum 31.10. entlassen. Der Arbeitgeber zahlt eine Abfindung von 10.000 Euro.

Ergebnis: Ohne Entlassung hätte der Arbeitnehmer Einnahmen in Höhe von 48.000 Euro (4.000 Euro x 12 Monate). Durch die Abfindung von 10.000 Euro betragen seine Einnahmen nunmehr 50.000 Euro (4.000 Euro x 10 Monate + 10.000 Euro). Somit liegt eine Zusammenballung von Einnahmen vor. Der Arbeitgeber kann die Abfindung ermäßigt nach § 34 EStG besteuern.

Grundsatz:
Abfindung in einem Kalenderjahr

Ausnahme 1:
90/10-Regelung

Ausnahme 2:
Versehentlich zu niedrige Auszahlung

Ausnahme 3:
Nachzahlung nach Rechtsstreit

Zusammenballung von Einnahmen ...

... bei Abfindung + anteiliger Lohn > bisheriger Lohn

2. Abfindung übersteigt die wegfallenden Einnahmen nicht

Übersteigen die Abfindung und der anteilige Lohn den bisherigen Jahreslohn nicht, liegt (noch) keine Zusammenballung vor.

■ Beispiel: Abfindung + anteiliger Lohn < bisheriger Lohn

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 4.000 Euro und wird zum 31.10. entlassen. Der Arbeitgeber zahlt eine Abfindung von 6.000 Euro, und der Arbeitnehmer erzielt in dem Kalenderjahr keine weiteren Einnahmen.

Ergebnis: Ohne Entlassung hätte der Arbeitnehmer Einnahmen in Höhe von 48.000 Euro (4.000 Euro x 12 Monate). Durch die Abfindung betragen seine Einnahmen 46.000 Euro (4.000 Euro x 10 Monate + 6.000 Euro). Eine Zusammenballung ist nicht gegeben.

Für die weiteren Berechnungen sind zwei Werte zu vergleichen:

<p>■ Jahreswert 1: Höhe des voraussichtlichen Arbeitslohns bei Weiterbeschäftigung</p>	<p>Für die Bestimmung des Jahreswerts 1 kann der Arbeitgeber aus Vereinfachungsgründen vom Bruttoarbeitslohn des Vorjahres ausgehen (BMF, Schreiben vom 01.11.2013, Rz. 11). Ferner gelten zwei Besonderheiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ist der Vorjahreslohn durch außergewöhnliche Ereignisse geprägt, z. B. bei variablen Gehaltskomponenten, kann auf mehrere Vorjahre zurückgegriffen werden (BFH, Urteil vom 08.04.2014, Az. IX R 33/13, Abruf-Nr. 142383). ■ Konnte der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wegen einer längeren Erkrankung nicht ausüben, sind etwaige Einkommenseinbußen zu berücksichtigen (FG Niedersachsen, Urteil vom 12.11.2013, Az. 13 K 199/13, Abruf-Nr. 140710).
<p>■ Jahreswert 2: Summe aus anteiligem Arbeitslohn + Abfindung + Betriebsrenten + Nebenleistungen + Lohnersatzleistungen + Arbeitslohn bei neuem Arbeitgeber</p>	<p>Für die Ermittlung des Jahreswerts 2 gilt im Einzelnen (BMF, Schreiben vom 01.11.2013, Rz. 11):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Dem Progressionsvorbehalt unterliegende Lohnersatzleistungen – insbesondere das Arbeitslosengeld – sind in die Vergleichsberechnung einzubeziehen. Der Nachweis hierüber ist als Beleg zum Lohnkonto zu nehmen. ■ Tritt der Arbeitnehmer in ein neues Dienstverhältnis ein, kann die neue Lohnabrechnung die Zusammenballung nachweisen. ■ Positive Einnahmen nach Beendigung des Dienstverhältnisses sind in die Prüfung einzubeziehen, sofern sie bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht angefallen wären. Negative Einkünfte aus einer neu aufgenommenen Tätigkeit bleiben hingegen stets außen vor.
<p>Wert 2 > Wert 1 → § 34 EStG anwendbar</p>	

■ Fortführung: Abfindung + anteiliger Lohn + Arbeitslosengeld

Der Arbeitnehmer aus dem vorherigen Beispiel bezieht 2020 Arbeitslosengeld in Höhe von 3.800 Euro.

Ergebnis: Zusammen mit dem Arbeitslosengeld betragen seine Einnahmen nunmehr 49.800 Euro (= Jahreswert 2; 46.000 Euro + 3.800 Euro), ohne Entlassung: 48.000 Euro (= Jahreswert 1). Somit liegt eine Zusammenballung von Einnahmen vor. Der Arbeitgeber kann die Abfindung nach der Fünftel-Regelung besteuern.

Weitere Vergleichsrechnung erforderlich

Arbeitslosengeld in die Vergleichsberechnung einzubeziehen

Für Abfindung kommt Fünftel-Regelung in Frage

■ Abwandlung: Abfindung und Arbeitslohn bei neuem Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer hat ab November 2020 eine neue Arbeit und erhält von seinem neuen Arbeitgeber einen monatlichen Bruttolohn von 3.500 Euro.

Ergebnis: Zusammen mit der Abfindung und dem voraussichtlichen Lohn von monatlich 3.500 Euro beim neuen Arbeitgeber betragen seine Einnahmen nun 53.000 Euro (= Jahreswert 2, 46.000 Euro + 3.500 Euro x 2), ohne Entlassung: 48.000 Euro (= Jahreswert 1). Somit liegt eine Zusammenballung von Einnahmen vor. Der Arbeitgeber kann die Abfindung nach der Fünftel-Regelung besteuern.

Neuer Lohn ist nachzuweisen

Sonderzahlung für mehrjährige Tätigkeit?

Führt die Prüfung dazu, dass keine Abfindung als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gegeben ist, kann der Arbeitgeber prüfen, ob es sich bei der Sonderzahlung um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit handelt (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG). Mehrjährig ist eine Tätigkeit, soweit sie sich über mindestens zwei VZ erstreckt und einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten umfasst. Liegt eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit vor, ist ebenfalls die Fünftel-Regelung anwendbar.

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält nach Beendigung eines auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverhältnisses eine sog. Abfindung für die gute Zusammenarbeit in den vergangenen zwei Jahren.

Ergebnis: Es handelt sich nicht um eine Entschädigung für entgehende Einnahmen. In diesem Fall kommt die Anwendung der Fünftel-Regelung für eine mehrjährige Tätigkeit in Betracht.

Sozialversicherungspflichtige Sonderzahlung für gute Zusammenarbeit

Fünftel-Regelung als Bemessungsgrundlage

Bei der Fünftel-Regelung ist ein Fünftel des Betrags aus der Abfindung als Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer anzusetzen. Die Steuer aus diesem Fünftel ist nach den für sonstige Bezüge geltenden Grundsätzen zu ermitteln. Anschließend ist die sich hierfür ergebende Lohnsteuer mit fünf zu multiplizieren. Der Steuervorteil ist umso größer, je geringer der persönliche Steuersatz des Arbeitnehmers ohne Zahlung der Abfindung ist.

Die Fünftel-Regelung ist auch anwendbar, wenn der Arbeitnehmer verstorben ist und die Auszahlung an den Rechtsnachfolger (= Erben) erfolgt (§ 24 Nr. 2 EStG).

Besonderheit: Zusatzleistungen aus sozialer Fürsorge

Gelegentlich gewähren Arbeitgeber neben der Abfindung nach dem Jahr der Abfindungszahlung für eine Übergangszeit weitere Zusatzleistungen aus sozialer Fürsorge. Sie werden bei der Zusammenballung gesondert behandelt. Solche Zusatzleistungen sind z. B. (BMF, Schreiben vom 01.11.2013, Rz. 14):

Weitere Zahlungen für eine Übergangszeit

- die Weiternutzung des Dienstwagens,
- die befristete Übernahme von Versicherungsbeiträgen,
- die befristete Zahlung von Zuschüssen zum Arbeitslosengeld,
- eine Jubiläumswendung, die der Arbeitnehmer bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erhalten hätte,
- die Zahlung zur Verwendung für die Altersvorsorge oder
- Outplacement-Leistungen (mehr dazu in LGP 10/2020, Seite 180)

Bei Prüfung des Zeitpunkts der Zahlung sind die obigen Zusatzleistungen un-
schädlich, wenn sie weniger als 50 Prozent der Hauptleistung ausmachen.

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 4.000 Euro und wird zum 31.10. entlassen. Der Arbeitgeber zahlt 2020 eine Abfindung von 10.000 Euro und 2021 Zuschüsse zum Arbeitslosengeld in Höhe von 2.500 Euro.

Ergebnis: Die Zahlung der Zuschüsse zum Arbeitslosengeld im Folgejahr ist un-
schädlich, da sie 42 Prozent der Hauptleistung (2.500 Euro : 6.000 Euro) aus-
macht.

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält monatlich 6.000 Euro und wird zum 31.10. entlassen. Der Arbeitgeber zahlt 2020 als Abfindung zum einen 30.000 Euro und zum anderen übereignet er dem Arbeitnehmer einen Dienstwagen.

Ergebnis: Nur die befristete Weiternutzung eines Dienstwagens ist eine Zusatz-
leistung aus sozialer Fürsorge. Die geldwerten Vorteile aus der Fahrzeugüber-
lassung sind dann dem normalen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Wird das
Fahrzeug wie hier allerdings als Teil der Abfindung übereignet, erfolgt die Bewer-
tung als Sachbezug (mit dem Marktwert).

Umsetzung in der Gehaltsabrechnung

Die Fünftel-Regelung ist auch im Lohnsteuerabzugsverfahren anwendbar
(§ 39b Abs. 3 S. 9 EStG). Der Arbeitgeber bzw. zuständige Gehaltsabrechner
ist verpflichtet zu prüfen, ob die Voraussetzungen zur Anwendung der Fünf-
tel-Regelung erfüllt sind. Damit die Zusammenballung richtig geprüft wer-
den kann, muss der (Noch-)Arbeitnehmer auf Verlangen die weiteren Ein-
nahmen mitteilen.

PRAXISTIPP | Es empfiehlt sich, auf eine schriftliche Mitteilung des (Noch-)Ar-
beitnehmers zu bestehen und diese für eine Lohnsteuer-Außenprüfung bereitzu-
halten.

Die Abfindung ist im Lohnkonto (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 LStDV) und in der Lohnsteu-
erbescheinigung in den Zeilen 10 bis 14 gesondert aufzuzeichnen.

Beispiele für
Zusatzleistungen aus
sozialer Fürsorge

Zusatzleistungen
dürfen ...

... nicht mehr
als 50 Prozent
der Hauptleistung
ausmachen

Schriftliche Mit-
teilung des A und O

Gesonderte
Aufzeichnung

Entschädigungen und Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre, die nicht ermäßigt besteuert wurden, können unter Nummer 19 eingetragen werden. Diese Beträge müssen in dem unter Nummer 3 bescheinigten Bruttoarbeitslohn enthalten sein. Der Arbeitnehmer kann die Anwendung der Fünftel-Regelung dann immer noch in der Einkommensteuererklärung beantragen.

Entlassungsabfindungen sind sozialversicherungsfrei

Abfindungen sind beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn sie wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten durch den Verlust des Arbeitsplatzes gewährt werden (BSG, Urteil vom 21.02.1990, Az. 12 RK 20/88, Abruf-Nr. 218300).

Sonderfall: Abfindungen für Minijobber

Auch Minijobber können eine Abfindung als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes erhalten. Hier gilt:

- Erhält der Minijobber im Rahmen seiner versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung eine Abfindung, führt dies nicht zum Eintritt von Versicherungspflicht des Minijobs. Denn die Abfindung ist keine regelmäßige Entgeltzahlung, sodass deren Zahlung die bestehende Versicherungsfreiheit nicht berührt.
- Lohnsteuerlich gilt für Abfindungen an Minijobber Folgendes:
 - Die Abfindungen bleiben bei der Anwendung der Pauschalierungsvorschrift für geringfügig entlohnte Beschäftigungen außer Ansatz. Die Bemessungsgrundlage sowohl beim Pauschalsteuersatz von zwei Prozent als auch bei der pauschalen Lohnsteuer von 20 Prozent setzen sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt voraus.
 - Die Abfindungen unterliegen somit dem Lohnsteuerabzug nach den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (R 40a. 2 S. 4 LStR).

1.500-Euro-Corona-Bonus statt Abfindung

Arbeitgebern steht es frei, anstelle einer üblichen Abfindung wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes in der Zeit vom 01.03.2020 bis zum 31.12.2020 steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen aufgrund der Corona-Krise (§ 3 Nr. 11a EStG) zu zahlen. Es ist erforderlich, dass aus den vertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erkennbar ist, dass es sich um steuerfreie Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise handelt. Die übrigen Voraussetzungen des neuen § 3 Nr. 11a EStG müssen eingehalten werden (LGP 5/2020, Seite 75).

Wichtig | Die Corona-bedingte Betroffenheit des Arbeitnehmers muss zudem in der Zeit begründet sein, in der das Beschäftigungsverhältnis bestand. Das hat zur Folge, dass Abfindungen, die sich auf Beschäftigungsverhältnisse beziehen, die vor dem 01.03.2020 beendet wurden, nicht in steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen umqualifiziert oder umgewandelt werden können.

BSG verneint
beitragspflichtiges
Arbeitsentgelt

Versicherungsfrei-
heit bleibt bestehen

Individuelle
Versteuerung
nach ELStAM

Corona-Bonus statt
Abfindung möglich ...

... außer bei vor dem
01.03.2020 beende-
ten Beschäftigungs-
verhältnissen