

**Dr. Olaf Meier**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**

## **Steuervorteile bei Abfindungen nutzen**

(WK vom 22.06.2005, S. 7 – Auszug)

Kommt es bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu einer Abfindungszahlung, stellt sich die Frage, wie man die steuerliche Last verringern kann. Zur Anschaulichkeit folgender **Beispielfall**: Ein 57-jähriger lediger und kinder- und konfessionsloser Arbeitnehmer scheidet nach 20-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Arbeitsverhältnis zum 31.12.2005 aus. Die Abfindung beträgt 80.000 € und das Jahreseinkommen 36.000 €. Zunächst ist die Abfindung um den **Steuerfreibetrag** zu kürzen: grundsätzlich 7.200 €, nach Vollendung des 50. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren 9.000 €; bei Vollendung des 55. Lebensjahres und einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 20 Jahren **maximal 11.000 €**. Der darüber hinausgehende Teil der Abfindung ist nicht mehr mit dem halben Durchschnittssteuersatz, sondern mit dem vollen Steuersatz zu versteuern; im Beispiel betrüge die Gesamtlohnsteuer 27.911 €.

Ermäßigend wirkt jedoch u.U. die sog. **Fünftelregelung**. Die Steuer beträgt das 5-fache der Differenz zwischen der Steuer auf das zu versteuernde Einkommen ohne Abfindung einerseits und der Steuer auf das zu versteuernde Einkommen unter Hinzurechnung 1/5. der Abfindung andererseits.

Die Gesamtlohnsteuerbelastung auf den Abfindungsbetrag betrüge im Beispielfall dann lediglich 24.530,00 €.

In der Praxis gibt es jedoch **weitere Varianten** der Steuerersparnis. So konnte der Arbeitgeber bislang z.B. von den Zuwendungen an eine **Direktversicherung** Lohnsteuer pauschal mit 20% (max. 1.752 €/Jahr) in Abzug bringen. Dieser Betrag wird für den Fall, dass Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen, mit der Anzahl der (angefangenen) Kalenderjahre des Arbeitsverhältnisses multipliziert. Hiervon werden die bereits pauschal besteuerten Zuwendungen der letzten 6 Jahre abgezogen (max. 10.512 €). So könnte der Arbeitgeber im o.g. Beispiel auch eine Abfindung von 60.000 € und 20.000 € an eine Direktversicherung zahlen. Die Gesamtlohnsteuer betrüge dann 16.985 €. Selbst wenn der Arbeitgeber die Pauschalsteuer von 4.000 € (= 20% von 20.000) nicht übernimmt, bestünde ein Steuervorteilvorteil von 3.545 €.

Diese Möglichkeit setzt allerdings voraus, dass die Versorgungszusage **vor dem 31.12.2004** erteilt wurde. Für alle danach erteilten Versorgungszusagen besteht die (vorläufige) Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG. Hiernach sind z.B. Zuwendungen an eine Direktversicherung bis zu 4% der Beitragbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (derzeit max. 2.112 €) und für neue Versorgungszusagen um weitere 1.800 € steuerfrei. Die erwähnte Vervielfältigungsregelung ist hier sogar mit 1.800 €/Jahr vorgesehen, wobei – und das ist der Hasenfuß – Jahre vor 2005 nicht berücksichtigt werden. Im o.g. Beispiel wären daher immerhin 3.912 € steuerfrei. Die Gesamtlohnsteuer betrüge dann 23.025 €; eine Steuerersparnis von 1.505 €.

Eine weitere Möglichkeit der steuerlichen Optimierung ist die **Vereinbarung eines Wettbewerbsverbotes** oder die **Hinausschiebung des Fälligkeitszeitpunktes** in ein anderes Kalenderjahr.

Es lohnt sich also, insbesondere bei hohen Abfindungssummen und langer Beschäftigungsdauer, bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber im Kündigungsschutzverfahren auch darauf zu achten, dass die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der steuerlichen Optimierung genutzt werden, was jedoch stets im Einzelfall beurteilt werden muss.