

URL: <http://www.deloitte-tax-news.de/arbeitnehmerentsendung-personal/steuerrecht/abfindungszahlung-ueber-mehrere-veranlagungszeitraeume-.html>

 27.10.2010

Steuerrecht

FG Köln: Abfindungszahlung über mehrere Veranlagungszeiträume

Dem Urteil des FG Köln vom 14.07.2010 lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger schloss mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitvertrag ab. In diesem wurde vereinbart, dass dem Kläger am 31.01.2005 eine erste freiwillige Abfindung in Höhe von 115.000 Euro ausbezahlt wird. Darüber hinaus sah der Altersteilzeitvertrag vor, dass dem Kläger im Dezember 2006 eine Abfindung nach § 5 Abs. 7 des „Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit“ (TV ATZ) in Höhe von 7.981,14 Euro sowie eine weitere freiwillige Abfindung in Höhe von 12.000 Euro ausbezahlt wird. Die Abfindungszahlungen wurden vertragsgemäß an den Kläger ausbezahlt.

Im Rahmen des Einkommensteuerbescheides für das Jahr 2006 wurden die im Jahr 2006 ausgezahlten Abfindungszahlungen mit dem regulären Steuersatz besteuert. Der Kläger beantragte jedoch im Rahmen eines Einspruchsverfahren gegen den Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2006, dass die Abfindungszahlungen als Arbeitslohn für mehrere Jahre behandelt werden und somit mit dem ermäßigten Steuersatz nach § 34 Abs. 1 EStG (sogenannte „Fünftelregelung“) besteuert werden.

Das Finanzamt wies den Einspruch mit Einspruchsentscheidung als unbegründet zurück und führte hierzu aus, dass die für eine begünstigte Besteuerung nach der sogenannten Fünftelregelung notwendige Zusammenballung von Einkünften hier nicht vorliege, da die Abfindungszahlungen über mehrere Veranlagungszeiträume ausbezahlt worden sind.

Im gegen die Einspruchsentscheidung eingelegten Klageverfahren begehrte der Kläger, dass zumindest die tarifvertraglich zugesagte Abfindungszahlung in Höhe von 7.981,14 Euro mit dem ermäßigten Steuersatz nach § 34 Abs. 1 EStG besteuert wird. Die Klage wurde dahingehend begründet, dass die tarifvertraglich festgelegte Abfindungszahlung einerseits sowie die beiden vertraglich ausgehandelten Abfindungszahlungen andererseits separat zu betrachten seien. Die Voraussetzungen zur Anwendung der „Fünftelregelung“ lägen daher hinsichtlich der tarifvertraglich geschuldeten Abfindungszahlung vor.

Das FG Köln wies jedoch die Klage mit seinem Urteil vom 14.07.2010 als unbegründet zurück und führte hierzu aus, dass die ermäßigte Besteuerung nach der „Fünftelregelung“ nur gewährt wird, um Härten zu vermeiden, die sich aufgrund der progressiven Besteuerung aus dem Zufluss von zusammengeballten (Abfindungs-) Zahlungen in einem Veranlagungszeitraum ergeben.

Sofern eine Abfindungszahlung auf zwei oder mehrere Veranlagungszeiträume aufgeteilt wird, ist die notwendige Zusammenballung von Einkünften grundsätzlich nicht mehr gegeben. Lediglich bei Verteilung einer Abfindungszahlung auf zwei Veranlagungszeiträume kann - gemäß eines Urteil des BFH vom 25.08.2009 - ausnahmsweise dann noch eine Zusammenballung von Einkünften zu rechtfertigen sein, wenn in einem Veranlagungszeitraum eine Hauptentschädigungsleistung und in einem anderen Veranlagungszeitraum lediglich eine minimale Teilleistung ausbezahlt wird.

Bei der Beurteilung der Abfindung ist alleinig auf den Anlass der Abfindungszahlung abzustellen. Unerheblich ist, ob die Abfindungszahlung aufgrund einer freiwilligen oder aber tarifvertraglichen Verpflichtung geleistet wird.

Der Anlass der in den Jahren 2005 und 2006 an den Kläger ausgezahlten Abfindungszahlungen war einzig das Ausscheiden des Klägers aus der aktiven Arbeit. Die Abfindungszahlungen sind somit einheitlich zu beurteilen. Da die Abfindungszahlungen auf zwei Veranlagungszeiträume verteilt worden sind und der im Jahr 2006 ausgezahlte Teil der Abfindungszahlung weder als Hauptentschädigungsleistung noch als

Teilentschädigungsleistung anzusehen ist, liegt keine Zusammenballung von Einkünften vor.

Eine tarifbegünstigte Besteuerung der Abfindungszahlungen nach der „Fünftelregelung“ kommt somit nicht in Betracht. Vielmehr sind diese mit dem regulären Steuersatz zu besteuern.

Anmerkungen

Abfindungszahlungen, die aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, sollten grundsätzlich in einem Veranlagungszeitraum an den ausscheidenden Arbeitnehmer ausgezahlt werden, sofern von der Möglichkeit der tarifbegünstigten Besteuerung der Abfindungszahlung nach § 34 Abs. 1 EStG Gebrauch gemacht werden soll. Unschädlich für Anwendung der Steuerermäßigung wäre lediglich die Verteilung einer Abfindungszahlung auf zwei Veranlagungszeiträume, wenn in einem Veranlagungszeitraum eine Hauptentschädigungsleistung und in einem anderen Veranlagungszeitraum lediglich eine minimale Teilleistung ausgezahlt wird. Eine minimale Teilleistung liegt nach einem weiteren Urteil des FG Köln vom 09.03.2010 vor, wenn der ausbezahlte Teilbetrag – ggfs. nach Abzug des bis einschließlich zum Veranlagungszeitraum 2005 steuerfrei erstattbaren Betrages einer Abfindungszahlung - maximal 5 % der Gesamtabfindungszahlung nicht überschreitet.

Der BFH hat hierzu mit Urteil vom 26.01.2011 ([IX R 20/10](#)) entschieden.

Betroffene Normen

§ 34 Abs. 1 und 2 EStG; § 24 Nr. 1a EStG

Fundstellen

[Finanzgericht Köln](#), Urteil vom 14.07.2010, [10 K 4061/09](#)

[Finanzgericht Köln](#), Urteil vom 09.03.2010 – [8 K 972/08](#)

BFH, Urteil vom 25.08.2009 – [IX R 11/09](#), BFH/NV 2009

Ansprechpartner

[Peter Mosbach](#) | Düsseldorf

[Katrin Köhler](#) | Düsseldorf

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.