

Ermäßigte Besteuerung einer Arbeitnehmerabfindung bei unbefristetem Rückkehrrecht zum früheren Arbeitgeber?

Juli/August 2024

Das Finanzgericht Niedersachsen hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob eine Arbeitnehmerabfindung auch dann ermäßigt besteuert werden kann, wenn dem Arbeitnehmenden bereits bei der betriebsbedingten Kündigung ein unbefristetes Rückkehrrecht zum früheren Arbeitgeber eingeräumt wird. Wie das Finanzgericht in diesem Fall geurteilt hat, lesen Sie in diesem Beitrag.

Im vorliegenden Sachverhalt war fraglich, ob die ermäßigte Besteuerung (sogenannte Fünftelregelung) zur Besteuerung von Abfindungen zur Anwendung kommen durfte.

Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung, also die ermäßigte Besteuerung von Abfindungen, ist, dass diese als außerordentliche Einkünfte zu klassifizieren sind. Abfindungen gelten dann als außerordentliche Einkünfte, wenn sie als Entschädigung für den Verlust des Arbeitsplatzes und als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen gezahlt werden. Mit Urteilen vom 15.02.2024 (Az. 2 K 52/23, 2 K 72/23) stellt das niedersächsische Finanzgericht fest, dass die Voraussetzungen für eine ermäßigte

Besteuerung einer Abfindung (sogenannte „Fünftelregelung“) nicht erfüllt sind, soweit betreffenden Arbeitnehmenden im Falle einer betriebsbedingten Kündigung ein vorab zugesichertes, unbefristetes Rückkehrrecht zum früheren Arbeitgeber (beispielsweise ein Verbundunternehmen im Konzern) eingeräumt wird. Beiden Urteilen lag im Wesentlichen der gleiche Sachverhalt zugrunde:

Betroffen waren Arbeitnehmende, die in einem inländischen Konzern angestellt waren. Die Produktparte, für die die Arbeitnehmenden tätig waren, wurde im Rahmen verschiedener Betriebsübergänge innerhalb des Konzernverbunds und später auf eine ausländische, konzernfremde Gesellschaft übertragen.

Noch vor dem ersten Betriebsübergang trafen die Arbeitnehmenden und die Konzerngesellschaft (ursprünglicher Arbeitgeber) eine Vereinbarung, nach der die Arbeitnehmenden im Falle eines Betriebsübergangs so gestellt sein sollten, als wären sie noch bei ebendieser beschäftigt. In einer weiteren Vereinbarung wurde den Arbeitnehmenden bei betriebsbedingter Kündigung entweder ein Rückkehrrecht zu ihrem früheren Arbeitgeber oder eine Abfindung zugesichert.

Nach einigen Jahren kam es seitens der konzernfremden Gesellschaft zu betriebsbedingten

Kündigungen und die konzernfremde Gesellschaft zahlte eine erste Abfindung an die Arbeitnehmenden.

Aufgrund der getroffenen Vereinbarung kehrte ein Teil der Arbeitnehmenden längerfristig zum ursprünglichen Arbeitgeber zurück und das bis zur Kündigung bestehende Arbeitsverhältnis wurde im Wesentlichen unverändert fortgeführt. Der andere Teil der Arbeitnehmenden kehrte für eine juristische Sekunde in das Arbeitsverhältnis mit ihrem früheren Arbeitgeber zurück und verließ nach Zahlung einer weiteren Abfindung den Konzern endgültig.



Die im Rahmen der Einkommensteuererklärungen beantragte ermäßigte Besteuerung der Abfindung lehnte das Finanzamt ab und unterwarf sie der tariflichen Einkommensteuer. Die Arbeitnehmenden reichten hiergegen Klage ein und beantragten die Anwendung der sogenannten „Fünftelregelung“. Das niedersächsische Finanzgericht bestätigte nun mit seinem Urteil die Auffassung der Finanzverwaltung und begründete diese wie folgt:

Wird Arbeitnehmenden vorab im Rahmen einer Betriebsvereinbarung unbefristet zugesichert, im Falle einer betriebsbedingten Kündigung zum früheren Arbeitgeber (zum Beispiel innerhalb eines Konzerns) zurückkehren zu können und die Arbeitnehmenden machen hiervon auch Gebrauch, liegt kein Verlust des Arbeitsplatzes vor. Insofern entgehen den Arbeitnehmenden auch keine Einnahmen, die eine ermäßigte Besteuerung rechtfertigen würden. Folglich entstehen den Arbeitnehmenden objektiv keine Nachteile.

Die gleichen Urteilsgrundsätze gelten, wenn die Arbeitnehmenden formaljuristisch lediglich für eine Sekunde zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren und für das endgültige Ausscheiden eine weitere (höhere) Abfindung erhalten. In diesem Falle würde nur die zweite Abfindung die Voraussetzung einer ermäßigten Besteuerung erfüllen.

Fazit

Gegen das Urteil des niedersächsischen Finanzgerichts wurde beim Bundesfinanzhof (BFH) Revision eingelegt (AZ: IX B 34/24, IX B 37/24). Die höchstrichterliche Rechtsprechung bleibt also abzuwarten. Nichtsdestotrotz sollte das Urteil insbesondere im Falle von kurzfristig anstehenden Umstrukturierungen im Konzern berücksichtigt werden. Arbeitgeber sind zwar ab dem Jahr 2025 nicht mehr verpflichtet, die ermäßigte Besteuerung von außerordentlichen Einkünften im Rahmen der Gehaltsabrechnungen zu prüfen und anzuwenden, jedoch können die Arbeitnehmende in ihrer persönlichen Einkommensteuererklärung eine ermäßigte Besteuerung beantragen, sofern die Voraussetzungen hierfür erfüllt sind.

Einige oder alle der hier beschriebenen Leistungen sind möglicherweise für KPMG-Prüfungsmandanten und deren verbundene Unternehmen unzulässig.

Ansprechpartner:



[Ingo Todesco](#)

Partner, Tax,
Leiter Global Mobility Services
KPMG AG WPG

Kontakt über:

Redaktion KPMG Global
Mobility News

de-GMS-contact@kpmg.com

Global Mobility Services Newsletter abonnieren:

Bleiben Sie auf dem Laufenden – [Hier](#) können Sie die KPMG Global Mobility News abonnieren

Weitere Global Mobility News finden Sie auf unserer Übersichtsseite im Internet.



German Tax Facts App
Wichtige Themen, News und Events
rund um Steuern



www.kpmg.de

www.kpmg.de/socialmedia



Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation.

© 2024 KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht und ein Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Limited, einer Private English Company Limited by Guarantee, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG und das Logo sind Marken, die die unabhängigen Mitgliedsfirmen der globalen KPMG-Organisation unter Lizenz verwenden.