

## Personalverrechnung

# ERLÄUTERUNG ZUR SECHSTELREGELUNG



## JAHRESSECHSTEL

Sonderzahlungen sind lohnsteuerlich leider nicht grenzenlos begünstigt, sondern nur bis zur Höhe des so genannten „Jahressechstels“. Dessen Höhe entspricht zwei laufenden durchschnittlichen Bruttomonatsbezügen, kann also unterjährig schwanken. Die Begünstigung für Sonderzahlungen besteht darin, dass innerhalb des Jahressechstels die ersten € 620,- steuerfrei sind (Freibetrag) und der darüber hinaus gehende Betrag mit 6 % besteuert wird.

**Beispiel:** Bei einem Bruttomonatsgehalt von € 3.000,- beträgt das Jahressechstel i.d.R. € 6.000,-. Das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld von je € 3.000,- haben – sofern es keine weiteren Sonderzahlungen gibt – im Jahressechstel exakt Platz und werden daher zur Gänze steuerbegünstigt abgerechnet.

## SECHSTELÜBERHANG

Wenn hingegen die in einem Kalenderjahr gewährten Sonderzahlungen das Jahressechstel überschreiten (Sechstelüberhang), ist der Überschreibungsbetrag mit dem vollen Lohnsteuertarif (gemeinsam mit dem laufenden Gehalt/Lohn) zu besteuern. Dies kann leider zu einer sehr hohen Steuerlast führen (bis zu 50 % des Sechstelüberhangs).

**Beispiel:** Bruttomonatsgehalt von € 3.000,-, daher beträgt das Jahressechstel i.d.R. € 6.000,-. Im April wird eine Jahresprämie von € 2.000,- ausbezahlt, im Juni das Urlaubsgeld (€ 3.000,-) und im November das Weihnachtsgeld (€ 3.000,-).

Die Jahresprämie (€ 2.000,-) und das Urlaubsgeld (€ 3.000,-) haben zur Gänze im Jahressechstel Platz und werden steuerbegünstigt abgerechnet (€ 620,- Freibetrag und darüber hinaus 6 %). Vom Weihnachtsgeld können nur mehr € 1.000,- steuerbegünstigt abgerechnet werden, der Sechstelüberhang von € 2.000,- muss gemeinsam mit dem Gehalt voll nach dem Tarif (im Ergebnis mit knapp 50 %) versteuert werden.

Ein Sechstelüberhang entsteht insbesondere dann, wenn außer dem Urlaubszuschuss und der Weihnachtsremuneration weitere Sonderzahlungen erfolgen (zB Jahresbonus, Prämie, Jubiläumsgeld).

## NEUBERECHNUNGSPFLICHT

Ab 2020 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, bei Auszahlung des letzten laufenden Bezuges im Kalenderjahr das Jahressechstel neu zu berechnen (also i.d.R. im Dezember, bei unterjährigem Austritt schon bei der Austrittsabrechnung). Dies kann insbesondere in folgenden Fällen zu hohen Sechstelüberhängen und entsprechend hohen Steuernachzahlungen führen:

- Reduktion der Arbeitszeit (und damit verbundene Entgeltreduktion) in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres
- Pflegekarenz, Bildungskarenz, unbezahlter Urlaub und sonstige „Ruhensfälle“ in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres (ausgenommen Mutterschutz, Papamonat und gesetzliche Elternkarenz)
- Entgeltreduktion durch langen Krankenstand
- Unterjähriger Austritt nach Erhalt des vollen Urlaubsgeldes, sofern keine Rückverrechnung des überanteiligen Urlaubsgeldes erfolgt (z.B. aufgrund kollektivvertraglicher Regelung)
- Unterjähriger Austritt mit überproportional hohen Sonderzahlungen (z.B. Auszahlung des Vorjahresbonus)
- Unterjährig schwankendes Sechstel, wenn das Sechstel (z.B. wegen Überstundenwegfalls) im Dezember niedriger ist als bei der Weihnachtsremuneration-Auszahlung im November)

Wenn Sie daher auf Ihrem Abrechnungsbeleg eine aus Ihrer Sicht ungewöhnliche Steuerlast feststellen, wird dies oft an der gesetzlichen Jahressechstelregelung liegen. Die geschilderte Art der Besteuerung von Sechstelüberhängen ist gesetzlich verpflichtend und kann daher personalverrechnungsseitig nicht vermieden werden.