



Lohn- und Gehaltsabrechnung für entsandte Mitarbeiter

20. APRIL 2023

Webcast

Hinweise



Unsere Webcasts werden nicht aufgezeichnet



Alle Teilnehmer sind stumm geschaltet



Fragen können gerne über Q&A gestellt werden



Dauer: ca. 90 min



Unterlagen erhalten Sie im Anschluss



Feedback



Referenten



Ronny Spors



Stephan Skarka

Inhalt

1 Lohnsteuerliche Besonderheiten bei ausländischen Geschäftsführern und Vorständen

2 Mobiles Arbeiten aus dem Ausland

3 Neufassung R39b.5 LStR (2023) und Anwendung der „Tagestabelle“

4 Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter



Lohnsteuerliche Besonderheiten bei ausländischen Geschäftsführern und Vorständen

Ausländische Geschäftsführer und Vorstände

Situation

Zivilrechtlicher Arbeitgeber



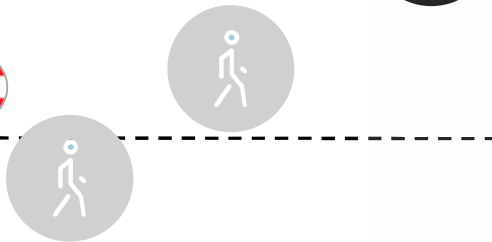
Österreich



Deutschland



Geschäftsführer bei
deutschem
Tochterunternehmen



Organschaftliche Stellung

Der zivilrechtliche Arbeitgeber zahlt weiterhin die komplette Vergütung an den Arbeitnehmer

Arbeitnehmer übernimmt die Geschäftsführung bei dem deutschen Tochterunternehmen – neben seinen Aktivitäten für den Arbeitgeber in Österreich

Ein separater Arbeitsvertrag für die Geschäftsführertätigkeit wird nicht geschlossen.

Der Arbeitnehmer ist „aktiver“ Geschäftsführer

Die Kosten werden an die deutsche Gesellschaft weiterbelastet

Ausländische Geschäftsführer und Vorstände

Steuerpflicht in Deutschland



Beschränkte Steuerpflicht

Inlandsprinzip

Nur inländische Einkünfte gemäß § 49 EStG sind bei der Berechnung der deutschen Einkommensteuer / Lohnsteuer zu berücksichtigen

§ 1 Abs. 4 EStG

Natürliche Personen, die im Inland weder einen Wohnsitz noch ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, sind [...] **beschränkt** einkommensteuerpflichtig, wenn sie inländische Einkünfte im Sinne des § 49 haben.



Unterschiede im Umfang der Steuerpflicht

„Arbeitnehmer“

Einkünfte für Tätigkeiten, die **in Deutschland ausgeführt** oder **verwertet** werden
§49 Abs. 1 Nr. 4 Bst. a EStG

„Geschäftsführer, Vorstände und Prokuristen“

Alle Einkünfte für die Tätigkeit **in der Position** bei einer Gesellschaft mit Geschäftsleitung in Deutschland.
§49 Abs. 1 Nr. 4 Bst. c EStG



Ausländische Geschäftsführer und Vorstände

Steuerpflicht nach DBA

„Standard“ DBA

Keine Sonderregel

Zuweisung des Besteuerungsrechtes für Geschäftsführer richtet sich nach den allgemeinen Regelungen für Arbeitnehmer

Deutschland als Tätigkeitsstaat steht das Besteuerungsrecht nur insoweit zu, wie die Tätigkeit in Deutschland ausgeführt wird. Eine Aufteilung der nicht direkt zurechenbaren Vergütungsbestandteile erfolgt nach den tatsächlichen Arbeitstagen im Inland und im Ausland.

DBA mit Sonderregelung

„Geschäftsführerklausel“

Sonderregelung für die Zuweisung des Besteuerungsrechtes für die Vergütung von Geschäftsführern, Vorständen und vereinzelt auch Prokuristen.

Deutschland als Staat in dem die Gesellschaft ansässig ist, hat das alleinige Besteuerungsrecht für die Vergütung, die für die Tätigkeit gewährt wird – unabhängig vom Ort der Tätigkeitserbringung.

Ausländische Geschäftsführer und Vorstände

Problemstellungen

1

Geeigneter Aufteilungsmaßstab der Vergütung ist zu bestimmen (zB. Zeitanteile der Tätigkeit, Werthaltigkeit, Kostenzuordnung), wenn keine Vergütung für die Tätigkeit separat vereinbart ist

2

Behandlung eines nicht-aktiven Geschäftsführers kann ggf. abweichen von der Behandlung eines aktiven Geschäftsführers

3

Unternehmen in Deutschland ist üblicherweise wirtschaftlicher Arbeitgeber und zum Lohnsteuereinbehalt verpflichtet – selbst wenn es keine Vergütung an den Geschäftsführer auszahlt

4

DBA-Freistellungsbescheinigungen sind ggf. erforderlich, wenn der Umfang der deutschen beschränkten Steuerpflicht weiter reicht, als die Zuweisung des Besteuerungsrechtes nach DBA (ohne Geschäftsführerklausel)

Mobiles Arbeiten aus dem Ausland

"Workation" oder "Homeoffice im Ausland"

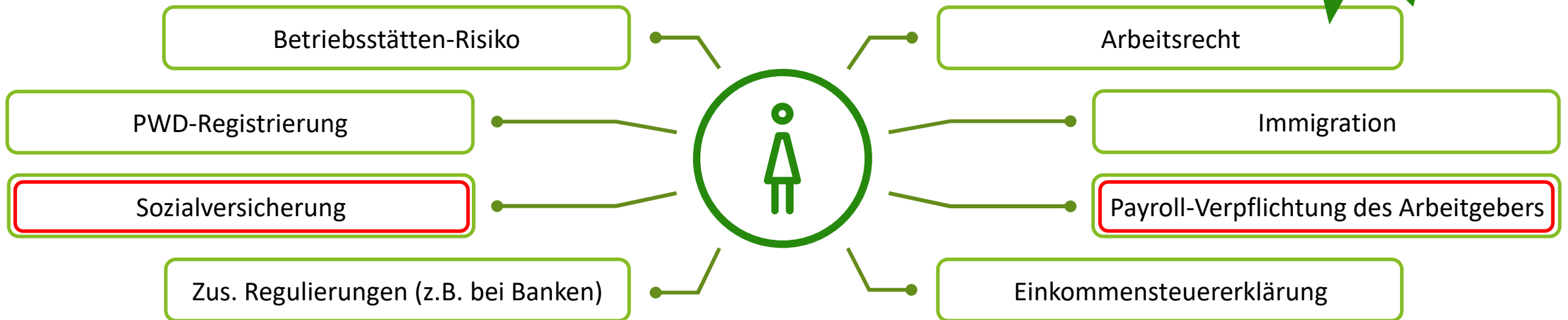
- Seit dem Ausbruch der Pandemie ist hybrides und mobiles Arbeiten für zahlreiche Arbeitnehmer Teil des täglichen Lebens. Die Arbeitswelt hat sich verändert und das Bedürfnis der Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort ist gestiegen.
- Grenzpendler arbeiten vermehrt von ihrem Wohnort im Ausland aus, während andere Urlaub und Beruf miteinander kombinieren, indem sie für eine Weile im Ausland arbeiten.
- "Workation" als eine Kombination aus Arbeit und Urlaub zu ermöglichen ist derzeit ein beliebtest Angebot der Arbeitgeber um neue Bewerber zu gewinnen. Insbesondere für die Bewerber, die nach flexiblen Arbeitsbedingungen suchen, ist die Möglichkeit im Ausland zu Arbeiten ein Auswahlkriterium für den zukünftigen Arbeitsplatz geworden.
- Allerdings unterliegen "Workation" oder "Homeoffice im Ausland" strengen rechtlichen Vorgaben.

Mobiles Arbeiten aus dem Ausland

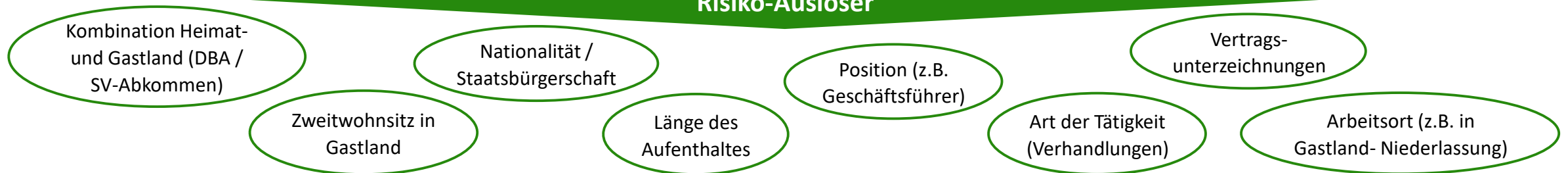
Welche Themen Unternehmen managen müssen...

Welche Risiken können durch einen Mitarbeiter ausgelöst werden?

Ein Mitarbeiter kann bereits erhebliche Risiken auslösen



Risiko-Auslöser



Mobiles Arbeiten aus dem Ausland

Unterschiedliche Szenarien und ihre Konsequenzen für den deutschen Arbeitgeber

Einordnung der Risiken je nach Dauer der Tätigkeit im Ausland

Für längere "Workations" im Ausland gibt es - je nach Dauer und geografischer Lage - unterschiedliche Regelungen zu beachten. Bei zeitlich sehr begrenztem Arbeiten innerhalb der EU, dem EWR und der Schweiz sind die Regelungen eher unproblematisch.

1. "Ad hoc Remote Work"

- Zeitlich befristete einmalige "Remote Work-Tätigkeit" im Ausland

2. Regelmäßiges "Remote Work" von zu Hause im Ausland

- Regelmäßige "Remote Work-Tätigkeit" im Ausland für einen längeren Zeitraum

3. Dauerhaftes "Remote Work" im Ausland

- Unbefristet und dauerhaft im Ausland für den deutschen Arbeitgeber tätig sein.
 - Bei Personen, die beispielsweise aus persönlichen Gründen ins Ausland auswandern und von dort aus im Homeoffice für ein deutsches Unternehmen arbeiten, ist ganz besondere Sorgfalt geboten.



rechtliche
Risiken

Konsequenzen für die Gehaltsabrechnung in Deutschland → Lohnsteuer

- **Steuerpflicht im Ausland und/oder im Inland?**
- **Unbeschränkte** Einkommensteuerpflicht / **Beschränkte** Einkommensteuerpflicht → Welteinkommensprinzip / Inlandsprinzip
- **Vermeidung der Doppelbesteuerung** → Zuordnung des Besteuerungsrechts nach Doppelbesteuerungsabkommen
- **Ansässigkeit** im Sinne der Doppelbesteuerungsabkommen → Doppelansässigkeit → (Tie-Breaker-Rule)
- Grundsatz → Besteuerung im Tätigkeitsstaat / **Tätigkeitsprinzip** → **Rückfallklausel**
- Für neue Mitarbeiter aus dem Ausland: **Antrag auf Vergabe einer Steuer-ID** für nicht meldepflichtige Personen (beschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer) → Steuerklasse 1
- **Antrag** für unbeschränkt einkommensteuerpflichtige Arbeitnehmer auf Erteilung einer Bescheinigung über die **Freistellung des Arbeitslohns** vom Steuerabzug auf Grund eines Abkommens zur Vermeidung der Doppelbesteuerung
- **Aufteilung des Arbeitslohns nach Arbeitstagen** in einen steuerfreien und einen steuerpflichtigen Anteil (Lohnarten)
Dokumentation des steuerfreien Arbeitslohns auf der Lohnsteuerbescheinigung (Zeile 16)
- **Arbeitslohn im Folgejahr** für das Vorjahr → z.B. Bonus (Zuordnung nach Arbeitstagen des Vorjahres)



Konsequenzen für die Gehaltsabrechnung in Deutschland → Sozialversicherung (EU/EWR/Schweiz)

Neben der Lohnsteuer muss auch die Sozialversicherung berücksichtigt werden, wenn es um "Workations" geht.

In der Regel wird die "Workation" von den Arbeitnehmern selbst gewünscht und nicht im Auftrag des Arbeitgebers durchgeführt. Normalerweise handelt es sich daher nicht um eine **Entsendung ins Ausland im Sinne der Sozialversicherung**, was dazu führen würde, dass während des Auslandsaufenthalts soziale Absicherungsprobleme entstehen können.

Allerdings gibt es seit 2021 eine **Verlautbarung der Sozialversicherungsträger**, wonach "Workation" im Ausland als **Entsendung** angesehen werden kann. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung in der Regel versichert werden können. Daher sollten Arbeitgeber die zuständige Krankenkasse kontaktieren, um die **notwendigen Anträge** zu stellen und sicherzustellen, dass Arbeitnehmer während ihrer "Workation" im Ausland sozialversichert bleiben.

- **A1-Bescheinigung** zum Verbleib im deutschen Sozialversicherungssystem (EU/EWR/Schweiz)
- Auch bei tageweiser Lohnversteuerung → **Verbeitragung des vollständigen Arbeitslohns** für die Sozialversicherung
- Entsprechende **Lohnarten** sind zu verwenden, wenn Arbeitslohn steuerfrei aber sozialversicherungspflichtig abzurechnen ist.

Coordination of Social Security Systems

A1

Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder

EU Regulations 883/04 and 987/09 (*)

INFORMATION FOR THE HOLDER

This certificate concerns the social security legislation which applies to you and confirms that you have no obligations to pay contributions in another State.

Before you leave the State where you are insured to go to another State to work, make sure you have the documents which entitle you to receive the necessary benefits in kind (e.g. medical care, treatment in hospital, and other) in the State where you are working.

- If you are staying temporarily in the State where you are working, ask your health care institution for the European Health Insurance Card (EHIC). You must show this card to your health care provider if you need benefits in kind during your stay.

- If you are going to be living in the State where you are working, ask your health care institution for the S1 document and submit it as soon as possible to the competent health care institution of the place you are going to work.

Provisionally the insurance institution in the State of stay will also provide additional benefits in the event of an accident at work or an occupational disease.

1. PERSONAL DETAILS OF THE HOLDER

1.1 Personal Identification Number	<input type="checkbox"/> Female	<input type="checkbox"/> Male
1.2 Surname		
1.3 Forenames		
1.4 Surname & forename at birth		
1.5 Date of birth	1.6 Place of birth	1.7 Nationality
1.8 Address in the State of residence		
1.8.1 Street, N°	1.8.3 Post code	
1.8.2 Town	1.8.4 Post code Country code	
1.9 Address in the State of stay		
1.9.1 Street, N°	1.9.3 Post code	
1.9.2 Town	1.9.4 Country code	

2. MEMBER STATE LEGISLATION WHICH APPLIES

2.1 Member State	2.3 Ending date
2.2 Starting date	
<input type="checkbox"/> 2.4 The certificate applies for the duration of the activity	
<input type="checkbox"/> 2.5 The determination is provisional	

(*) Regulations (EC) No 883/2004 and 987/2009 articles 11 through 16 and 19, of the European Parliament and of the Council. A "State" or a "Member State" is any European Union country, plus Iceland, Liechtenstein, Norway and Switzerland.

1/3

©European Commission

Neufassung R39b.5 LStR (2023) und Anwendung der „Tagestabelle“

Neufassung R39b.5 LStR und Anwendung der Tagestabelle

Neuregelung in den Lohnsteuer-Richtlinien 2023

R 39b.5 Abs. 2 S. 4 LStR

(2) ¹Der Zeitraum, für den jeweils der laufende Arbeitslohn gezahlt wird, ist der Lohnzahlungszeitraum... ⁴**Arbeitstage**, an denen der Arbeitnehmer Arbeitslohn bezogen hat, der nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt, **sind nicht mitzuzählen** (z. B. Bezug von steuerfreiem Arbeitslohn nach DBA oder tageweise Beschäftigung im Inland).

Regelungsinhalt

- Grundsätzlich ist bei Empfängern von monatlichem Lohn, der Lohnzahlungszeitraum der Monat; daher Anwendung der „Monatstabelle“ = 30 Steuertage für die Ermittlung der Lohnsteuer.
- Ist der Lohn teilweise nicht der deutschen Besteuerung unterliegend, soll der Lohnzahlungszeitraum um die entsprechenden Arbeitstage gekürzt werden.
- Es kommt somit zur Anwendung der „Tagestabelle“ = Steuertage < 30
 - **Im Ergebnis ergibt sich eine höhere Lohnsteuer.**
- Regelung trifft sowohl beschränkt als auch unbeschränkt Steuerpflichtige.
- Nicht der deutschen Besteuerung kann der Lohn unterliegen, wenn
 - a) nur anteilige Steuerpflicht in Deutschland (z.B. Tätigkeit außerhalb Deutschland im Rahmen einer beschränkten Steuerpflicht) oder
 - b) eine Steuerbefreiung nach DBA (z.B. Tätigkeit außerhalb Deutschlands im Rahmen einer unbeschränkten Steuerpflicht)besteht.

Neufassung R39b.5 LStR und Anwendung der Tagestabelle

Auswirkung und Kritik

Auswirkungen

- Die Regelungen zur Aufteilung von Arbeitslohn (BMF Schreiben vom 3.8.2018 und 14.3.2017) bleiben unverändert bestehen.
- Es wird somit zukünftig der aufgeteilte Lohn über einen kürzeren Lohnzahlungszeitraum versteuert, was zu höheren Lohnsteuern führt.
- Bei unbeschränkt Steuerpflichtigen somit höheres Anrechnungspotential in der Einkommensteuerveranlagung → Cash-Flow Auswirkung
- Bei beschränkt Steuerpflichtigen hat der Lohnsteuereinbehalt Abgeltungswirkung → Finale Mehrbelastung.
- Zu einer finalen Mehrbelastung kommt es auch in Fällen der Nettolohnhochrechnung, da die höhere Lohnsteuer zu einem höheren Bruttolohn führt (Gross-up Effekt).

Kritik

- Regelung in den Lohnsteuer-Richtlinien widerspricht der gesetzlichen Regelung in § 39b EStG.
- Ungleichbehandlung zu anderen Fällen ohne steuerpflichtigen Lohn (z.B. Krankengeld oder Mutterschaftsgeld) sind nicht begründet.
- Weitere Komplexität im Rahmen der bereits sehr aufwendigen Abrechnung internationaler Mitarbeiter
- Praktische Umsetzungsfragen sind nicht geregelt worden, z.B.
 - a) Wie ist der Lohnzahlungszeitraum zu ermitteln (30 Steuertage minus „steuerfreie“ Arbeitstage oder nur „steuerpflichtige“ Arbeitstage)?
 - b) Kann die Zahl der „steuerfreien“ Arbeitstage geschätzt werden und ist dann am Jahresende nach tatsächlichen Arbeitstagen zu korrigieren?
 - c) Wie sind anteilige Tage zu runden (Abrechnungssysteme kennen nur volle Steuertage)?
 - d) Wie ist in Fällen, in denen der steuerfreie Lohn nicht an Arbeitstage geknüpft ist (z.B. Geschäftsführer), zu verfahren?

Neufassung R39b.5 LStR und Anwendung der Tagestabelle

Beispiel

Arbeitnehmer ist ansässig im Ausland. Er arbeitet regelmäßig an 3 Tagen des Monats in Deutschland und an 17 Tagen im Heimatland und anderen Ländern. In Deutschland ist der Arbeitnehmer beschränkt einkommensteuerpflichtig. Das DBA weist Deutschland das Besteuerungsrecht zu, soweit die Tätigkeit in Deutschland ausgeführt wird.

	Monats- gehalt gesamt	AT p.M.	Davon stpfl.	%-Stpfl.	Stpfl. AL	Steuer- tage	Gehalt pro Steuer- tag	Jahres- arbeits- lohn	Jahres- LSt	Monats- LSt gem. Steuer- tage	Steuer- belas- tung
Referenzfall	5.000	20	20	100,00%	5.000	30	167	60.000	11.810	984,16	19,68%
Bisher	5.000	20	3	15,00%	750	30	25	9.000	0	0,00	0,00%
Alternative a)	5.000	20	3	15,00%	750	3	250	9.000	2.373	197,73	26,36%
Alternative b)	5.000	20	3	15,00%	750	13	58	9.000	384	31,98	4,26%
Alternative c)	5.000	20	3	15,00%	750	4,5	167	9.000	1.637	136,40	18,19%

Neufassung R39b.5 LStR und Anwendung der Tagestabelle

Empfehlung

Empfehlung

- Trotz bestehender Zweifel und Kritik an der Neuregelung ist die Richtlinie für die Finanzverwaltung bindend und Prüfer werden sie für Zeiträume ab Januar 2023 anwenden.
- Die Haftung des Arbeitgebers für nicht korrekt einbehaltene Lohnsteuer sollten bei der Entscheidung über die Anwendung der Richtlinie durch den Arbeitgeber berücksichtigt werden.
- Sollte die Besteuerung nicht nach den Regelungen der Richtlinie vorgenommen werden, ist dies dem Finanzamt in der Lohnsteueranmeldung mitzuteilen.
- Eine Abweichung von der Richtlinie könnte in Nettolohnfällen (Arbeitgeber trägt die Steuer) zu überlegen sein. Diskussionen bis hin zum Klageerfordernis im Rahmen von Betriebsprüfungen sind jedoch zu erwarten.
- Bei Fragen zur Umsetzung können Arbeitgeber Rechtssicherheit ggf. über Lohnsteueranrufungsauskünfte erlangen.

Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter

Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anwendung der 1/5-Regelung

Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 39b Abs. 3 Satz 9 EStG

- **Der Arbeitgeber ist verpflichtet**, bei sonstigen Bezügen, die zu den begünstigten „**außerordentlichen Einkünften**“ gehören, die **Fünftel-Regelung** anzuwenden. Außerordentlichen Einkünften im Sinne des § 34 EStG sind:
 - steuerpflichtige Entlassungsabfindungen und
 - Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit
- Die Anwendung der Fünftel-Regelung **führt im Normalfall zu einer Steuerermäßigung**
- Da die Lohnsteuer nach dem Wortlaut des Gesetzes zu ermäßigen ist, darf in den Fällen, in denen die Regelung zu einer höheren Steuer führt, nicht angewendet werden → **Vergleichsrechnung durch den Arbeitgeber durchzuführen (Günstigerprüfung)**
- Lohnsteuerbescheinigung:
 - Eintragung in **Zeile 10 der Lohnsteuerbescheinigung**: Ermäßigt besteuertes Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre und ermäßigt besteuerte Entschädigungen
 - Eintragung in **Zeile 19 der Lohnsteuerbescheinigung**: Steuerpflichtige Entschädigungen und Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre, die nicht ermäßigt besteuert wurden. Die Eintragung ist vorgesehen, damit der Arbeitnehmer nach Ablauf des Kalenderjahres die Vergünstigung der Fünftel-Regelung ggf. im Veranlagungsverfahren erhält.

Beispiel → BMF vom 3. Mai 2018 „Steuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach den Doppelbesteuerungsabkommen“ :

Für **steuerpflichtige geldwerte Vorteile aus der Ausübung von Aktienoptionen** kommt die Tarifiermäßigung des § 34 Abs. 1 EStG i. V. m. § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG in Betracht, wenn es sich um Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten handelt (s. BFH-Urteil vom 24. Januar 2001, a. a. O.).

Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter

Veranlagungspflicht bei Fünftel-Regelung

§ 50 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 Bst. c EStG

Grundsatz: Abgeltungswirkung

- Grundsätzlich ist die Einkommensteuer beschränkt steuerpflichtiger Arbeitnehmer mit dem Lohnsteuerabzug abgegolten
- Eine Einkommensteuerveranlagung war nur bei Freibeträgen oder Hinzurechnungsbeträgen notwendig oder auf Antrag bei Staatsbürgern der EU/EWR möglich

Neue Rechtslage

- Soweit im Rahmen des Lohnsteuerabzugs die Fünftel-Regelung (Eintrag in Zeile 9 der Lohnsteuerbescheinigung) zur Anwendung kommt, ist die Abgabe einer Einkommensteuererklärung zwingend
- Neuer Pflichtveranlagungstatbestand ab Veranlagung für 2020

Problematisch

- Der Arbeitgeber ist zur Anwendung der Fünftel-Regelung dem Grunde nach verpflichtet, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen und diese lohnsteuerlich günstiger ist als die Regelversteuerung eines sonstigen Bezuges
- In der Einkommensteuererklärung ist dann auch das ausländische Einkommen des Arbeitnehmers für den Progressionsvorbehalt zu berücksichtigen (§ 32b Abs. 1 Satz 1 EStG)
- Die eigentliche Tarifvergünstigung der Fünftel-Regelung wird so oft zu einem steuerlichen Nachteil

Erfahrung

- Es bestehen Meinungen in der Finanzverwaltung, dass keine nachteiligen Konsequenzen entstehen, wenn der Arbeitgeber die Fünftel-Regelung nicht anwendet und damit keine Einkommensteuererklärung erforderlich wird.
- Aber: Die Lohnsteuer ist bei "regulärer" Versteuerung als Einmalbezug tendenziell höher als bei der Anwendung der Fünftel-Regelung

Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter

Lohnversteuerung von sonstigen Bezügen / Einmalzahlungen

Bonus im Juli = 6.000 Euro: Die Basis zur Berechnung der Lohnsteuer ist der voraussichtliche Jahresarbeitslohn § 39b Abs. 3 EStG

Lohn	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Gesamt
laufender Lohn 25%	3.500	3.500	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	46.000
Bonus 25%				1.500			6.000					1.000	8.500
Summe 25%	3.500	3.500	3.500	5.000	4.000	4.000	24.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	54.500

bisher abgerechneter Verdienst

laufender Bezug + sonstiger Bezug (Bonus)

voraussichtlicher laufender Bezug

Berechnung mit Steuerklasse 1	Steuerbrutto	Lohnsteuer
Bisher abgerechneter verdienst	23.500	
+ Verdienst Abrechnungsmonat	4.000	
+ Restverdienst	20.000	
= Voraussichtlicher Jahresverdienst 1	47.500	6.920
Voraussichtlicher Jahresverdienst 1	47.500	
+ Einmalzahlung (Bonus)	6.000	
= Voraussichtlicher Jahresverdienst 2	53.500	8.528

Lohnsteuer-Differenz

Lohnsteuer für Einmalbezug = 1.608 Euro

Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter

Berechnung der Lohnsteuer nach der 1/5-Regelung

Abwandlung → Berechnung der Lohnsteuer nach der 1/5-Regelung § 39b Abs. 3 Satz 9 EStG

Lohn	Jan	Feb	Mrz	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez	Gesamt
laufender Lohn 25%	3.500	3.500	3.500	3.500	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	46.000
Sonstiger Bezug 25%				1.500			6.000					1.000	8.500
Summe 25%	3.500	3.500	3.500	5.000	4.000	4.000	24.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	54.500



Berechnung mit Steuerklasse 1	Steuerbrutto	Lohnsteuer
Bisher abgerechneter verdienst + Verdienst Abrechnungsmonat + Restverdienst = Voraussichtlicher Jahresverdienst 1	23.500 4.000 20.000 47.500	6.920
Voraussichtlicher Jahresverdienst 1 + Einmalbezug (6.000 : 5) = Voraussichtlicher Jahresverdienst 2	47.500 1.200 48.700	8.472

Lohnsteuer-Differenz / Lohnsteuer für Einmalbezug = 1.552 Euro

- Steuerberechnung mit einem Fünftel des sonstigen Bezugs. Die für dieses Fünftel nach der Jahrestabelle ergebende Steuer wird verfünffacht
- Bei hohen sonstigen Bezügen soll der progressiv ansteigende Lohnsteuertarif abgemildert werden
- Die Berechnung der Lohnsteuer ist relativ komplex, da die Sozialversicherung keine 1/5-Regelung kennt

Anwendung 1/5-Regelung und Pflichtveranlagung beschränkt steuerpflichtiger Mitarbeiter

Berechnungen im Vergleich

Vergleich der Ergebnisse bei 54.500 Euro steuerpflichtigem Arbeitslohn (= 25% der Gesamtvergütung)

Lohnsteuer bei regulärer Versteuerung

Steuersatz: 16,16 %

Jahres-Lohnsteuer in der
Gehaltsabrechnung =

8.805 Euro

Lohnsteuer mit Tarifermäßigung

Steuersatz: 16,05 %

Jahres-Lohnsteuer in der
Gehaltsabrechnung =

8.750 Euro

Steuer im Rahmen der Veranlagung

Jahresverdienst: 218.000 Euro, inkl.
Einkommen unter
Progressionsvorbehalt

Steuersatz: 34,50 %

Jahressteuer in der
Veranlagung =

18.802,50 Euro

Fragen & Antworten



Ansprechpartner

Ronny Spors
Senior Manager
Steuerberater

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 211 8772 2573

Mobile: +49 1738780106

E-Mail: rspors@deloitte.de



Stephan Skarka
Manager

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Tel: +49 69 75695 7505

E-Mail: sskarka@deloitte.de





Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte ist ein weltweit führender Dienstleister in den Bereichen Audit und Assurance, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting und damit verbundenen Dienstleistungen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unser weltweites Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften und verbundenen Unternehmen in mehr als 150 Ländern (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringt Leistungen für vier von fünf Fortune Global 500®-Unternehmen. Erfahren Sie mehr darüber, wie rund 345.000 Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.