

Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

Die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit werden in Deutschland steuerlich begünstigt.

Mit dem Zuschlag zum Grundlohn soll die Leistungserbringung des Arbeitnehmers zu Zeiten, an denen die Mehrheit der Beschäftigten arbeitsfrei hat, finanziell vom Arbeitgeber honoriert werden. Der Staat seinerseits verzichtet – innerhalb bestimmter Grenzen – auf die Lohnbesteuerung dieser Entgeltbestandteile und zusätzlich wird die Zulage in Deutschland teilweise sozialversicherungsfrei gestellt.

Nach § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Die Ruhezeit des Arbeitnehmers muss sich mit dem Kalendersonntag decken und für jeden Sonntag mindestens 24 Stunden betragen. Von diesem Grundsatz sieht § 10 ArbZG jedoch Ausnahmen vor, etwa für Polizeibeamte, Rettungsfachpersonal, Feuerwehrleute, Schichtarbeiter oder Krankenhausbedienstete, die für ihren Dienst an diesen Tagen einen Lohnzuschlag erhalten. Gleiches gilt für die Nachtarbeit im Sinne des § 2 Abs. 4 ArbZG, denn obwohl diese gesetzlich nicht so stark reglementiert ist, werden auch hierfür häufig Zuschläge gezahlt.

Die Zuschläge werden gezahlt als Ausgleich für die mit dieser Arbeit verbundenen Belastungen, für die Störungen im Lebensrhythmus des Arbeitnehmers und für gesellschaftliche Nachteile, die wegen der Arbeitszeiten entstehen, während derer die Mehrheit der Bevölkerung frei hat.

Arbeitsrechtliche Bestimmungen

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Zuschlag kann sich aus Gesetz, Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Auch die betriebliche Übung kann einen entsprechenden Anspruch begründen. Wenn der Arbeitgeber die Zuschüsse allerdings freiwillig und unter dem Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs gewährt, entsteht auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers.

Zulässig ist auch eine vertragliche Regelung dahingehend, dass freiwillige Zuschläge bei Tarifierhöhungen ganz oder teilweise angerechnet werden. Liegt eine entsprechende Vereinbarung vor, führt eine Tarifierhöhung nur dazu, dass der tariflich abgesicherte Anteil am Effektivverdienst steigt.

Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung. Leistet der Arbeitnehmer allerdings Nachtarbeit, und dies ggf. auch an Sonn- oder Feiertagen, hat der Arbeitgeber für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zeit bezahlter freier Tage oder einen angemessenen finanziellen Ausgleich (Zuschlag) zu gewähren, soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen (§ 6 Abs. 5 ArbZG). Für die an Sonn- oder Feiertagen (tagsüber) geleistete Arbeit ist hingegen gem. § 11 Abs. 3 ArbZG ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Steuerliche Behandlung des Zuschlags

Der Zuschlag bleibt steuerfrei, soweit er

- 25 % für Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr
- 50 % für Sonntagsarbeit
- 125 % für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen, sowie am 31. Dezember ab 14 Uhr
- 150 % für besondere Feiertagsarbeiten (24. Dezember ab 14 Uhr, 25. und 26. Dezember und 1. Mai)

des Grundlohns nicht übersteigt.

Wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wird, sind abweichend folgende Sätze steuerfrei:

- 40 % für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr
- 50 % für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn der vorherige Tag ein Sonntag war
- 125 % für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn der vorherige Tag ein Feiertag war
- 150 % für Nachtarbeit in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr, wenn der vorherige Tag ein besonderer Feiertag war

Grundlohn ist der laufende Arbeitslohn, der dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum zusteht; er ist in einen Stundenlohn umzurechnen und mit höchstens 50 Euro anzusetzen. Die Steuerbefreiung nach § 3b EStG setzt die Zahlung des Zuschlags *neben* dem laufenden Grundlohn voraus. Es ist also nicht möglich, ein einheitliches Gehalt nur rechnerisch in Grundlohn und Zuschläge aufzuteilen.

Die Kumulierung von Zuschlägen für die Nachtarbeit mit denen für Sonn- und Feiertagsarbeit ist dabei zulässig, nicht hingegen die Kumulierung von Zuschlägen für die Sonntagsarbeit mit denen für die Feiertagsarbeit.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer beginnt seine Schicht am Sonntag, 26. Dezember, um 22.00 Uhr und beendet sie am 27. Dezember um 8.00 Uhr. Steuerfreie Zuschläge sind bis zu folgenden Sätzen möglich:

- 175 % für die Arbeit am 26. Dezember in der Zeit von 22 bis 24 Uhr (150 % für Feiertagsarbeit und 25 % für Nachtarbeit),
- 190 % für die Arbeit am 27. Dezember in der Zeit von 0 bis 4 Uhr (150 % für Feiertagsarbeit und 40 % Nachtzuschlag),
- 25 % für die Arbeit am 27. Dezember in der Zeit von 4 bis 6 Uhr und
- 0 % für die Arbeit am 27. Dezember zwischen 6 und 8 Uhr.

Dabei ist zu beachten, dass der Ostersonntag und der Pfingstsonntag nicht als Feiertage gelten. Für diese Tage sind nur steuerfreie Zuschläge für Sonntagsarbeit möglich.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat durch Beschluss vom 27. Mai 2009 – VI B 69/08 – noch einmal bestätigt, dass Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit nur insoweit nach § 3b EStG unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen lohnsteuerfrei sind, als sie für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit gewährt werden; Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, die in dem vom Arbeitgeber nach § 11 Mutterschutzgesetzes zu zahlenden Mutterschutzlohn enthalten sind, unterliegen deshalb der Lohnsteuerpflicht.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Zuschlags

Die Versicherungspflicht für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge ist seit dem 1. Juli 2006 stark ausgeweitet worden. Waren lohnsteuerfreie Zuschläge zuvor in der Sozialversicherung unbegrenzt beitragsfrei, so ist seitdem ein maximaler Stundengrundlohn zu beachten. Nach § 1 S. 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ist der Stundengrundlohn, aus dem die Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge ermittelt werden, auf 25 € beschränkt, für den übersteigenden Teil besteht Beitragspflicht.