

# Feiertags- und Nachtzuschläge

in NRW

## FEIERTAGSARBEIT:

Gemäß § 4 Manteltarifvertrag ( MTV), der allgemeinverbindlich ist, müssen für Feiertage, die nicht auf einen Betriebsruhetag oder einen regelmäßigen individuellen Ruhetag des Arbeitnehmers fallen, Feiertagszuschläge bezahlt werden, wenn sie nicht durch einen zusätzlichen freien bezahlten Tag abgegolten werden. Der Zuschlag beträgt **125%**.

Konkret lautet die Vorschrift: Wird ein Ausgleichstag, der spätestens 3 Wochen nach dem Feiertag unter Fortzahlung des Lohnes oder Gehaltes zu bewilligen ist, nicht gewährt, so ist dieser mit 1/22 des Entgeltes des Monats abzugelten, in den der Feiertag fällt. Hierauf wird ein Zuschlag von 25% gewährt.

## NACHTARBEIT:

Nachtarbeit ist Arbeit in der Zeit von 20.00 Uhr abends bis 6.00 Uhr morgens.

Die Nachtarbeitszuschläge sind grundsätzlich freiwillig und betragen **bis zu 25%**. Wenn die Nachtarbeit vor 0.00 Uhr aufgenommen wird, können in der Zeit von 0.00 Uhr bis 4.00 Uhr Zuschläge in Höhe von **40%** bezahlt werden.

**Ausnahme:** Wenn in der Zeit von 23:00 bis 6:00 Uhr mehr als zwei Stunden gearbeitet wird, besteht ein Anspruch auf Nachtzuschläge (§ 2 ArbZG). Einen Anspruch haben nur diejenigen, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht leisten oder mindestens 48 Tage pro Kalenderjahr nur in Nachtarbeit eingesetzt werden (z.B. Nachtportiers). Das Bundesarbeitsgericht (BAG -9 AZR 180/02 Urteil v. 27.05.2003) einen Nachtzuschlag von 25 Prozent als angemessen erachtet. Dieser Zuschlag muss in der Lohnabrechnung ausdrücklich ausgewiesen sein.

## GRUNDLAGEN FÜR DIE BERECHNUNG VON ZUSCHLÄGEN:

**Steuer- und sozialversicherungsfrei sind nur Zuschläge für tatsächlich geleistete Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit. Wenn Zuschläge z.B. in die Berechnung der Urlaubsvergütung oder bei Krankheit einfließen, entfällt dafür die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit. Die Sozialversicherungsfreiheit wird seit 1.7.2006 auf einen Grundstundenlohn bis zu 25,- Euro beschränkt. **Nunmehr besteht Beitragsfreiheit für solche Zuschläge nur noch dann, wenn der Grundlohn 25 Euro je Stunde nicht übersteigt; im Steuerrecht ist es dagegen beim alten Höchstbetrag von 50 Euro geblieben.****

**Berechnungsbasis** ist der Stundenlohn.

Bei Festbesoldeten ist für die Errechnung der steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge der tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarte Effektivlohn die Grundlage. Dieser Betrag wird durch die monatlichen Arbeitsstunden dividiert, so daß man den Stundenlohn erhält.

Bei Prozentempfängern ist die Basis für die Errechnung der steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge der jeweilige Effektivlohn (Durchschnittslohn des Vorjahres oder, wenn weniger, der bisherigen Beschäftigungsdauer). Dieser wird durch die Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden dividiert, so dass man einen Stundenlohn erhält, von dem aus die steuerfreien Zuschläge errechnet werden.

**Wichtig !!**

a) Zulagen sind zusätzlich zum Grundlohn zu zahlen. Sie dürfen also nicht von einem höheren Lohn heruntergerechnet werden. Vor einer Umwandlung ist daher gfl. ein neuer Arbeitsvertrag mit neuer Lohnvereinbarung abzuschließen.

b) Für spätere Lohnprüfungen (Finanzamt, Sozialversicherung) ist genau über die angefallenen Zuschlagszeiten Buch zu führen (Dienstpläne oder Aufzeichnungen).

**c.) Seit 1. Juli 2006 sieht die Beitragsverfahrensordnung vor, dass im Bereich der von den Arbeitgebern vorzuhaltenden Unterlagen für die Betriebsprüfung auch die beitragspflichtigen Zuschläge dokumentiert werden müssen.**

#### ZUSCHLÄGE KÖNNEN KOMBINIERT WERDEN:

An einem Feiertag bzw. Sonntag können außer den Feiertags- und Sonntagszuschlägen nach 20.00 Uhr zusätzlich noch Zuschläge für Nachtarbeit gewährt werden, so dass man in der Nachtarbeitszeit an Sonntagen Zuschläge bis 75% bzw. 90% und an Feiertagen in der Nachtzeit Zuschläge in Höhe von 150% bzw. 165% erreichen kann. An Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen, dürfen allerdings Sonntags- und Feiertagszuschläge nicht kombiniert werden.

#### TEILZEITKRÄFTE:

Auch Geringverdienern ( Euro 400,-- pro Monat) können diese Zuschläge zusätzlich steuer- und sozialversicherungsfrei ausbezahlt werden, ohne dass der Aushilfslohn insgesamt sozialversicherungspflichtig wird. Für die Zuschläge ist auch kein Pauschalsteuersatz zu entrichten.

**Aber Vorsicht! Wenn die Zuschläge beispielsweise bei Krankheit oder Urlaub zu Bruttovergütungen werden ( siehe oben) kann schnell die Geringverdienergrenze von z.Z. 400,- Euro überschritten werden, so dass dann volle Steuer- und Sozialversicherungspflicht entsteht!**

#### Zuschläge für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer

Nach einem Urteil des BFH vom 19.03.97 (AZ: I R 75/96) haben Geschäftsführende-Gesellschafter unter bestimmten Voraussetzungen keinen Anspruch auf steuerfreie Zuschläge. Dem hat sich die Finanzverwaltung angeschlossen, so dass ab 1998 diesem Personenkreis keine steuerfreien Zuschläge mehr bezahlt werden konnten. Nach einem Urteil aus 2004 hat der BFH auch einem Gesellschafter-Geschäftsführer steuerfreie Zuschläge zugestanden. Das kommt insbesondere in Betracht, wenn die Gesellschaft nicht nur ihrem Gesellschafter-Geschäftsführer, sondern auch anderen mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern die Zahlung entsprechender Zuschläge zugesagt hat und die Regelung damit einem betriebsinternen Fremdvergleich standhält (BFH 14.7.2004, I R 111/03).