

Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit: von steuerfreien Lohnzuschlägen profitieren

In vielen Unternehmen läuft der Geschäftsbetrieb auf Hochtouren, wenn andernorts längst Feierabend ist. Vor allem im Dienstleistungsbereich ist die Arbeit an Sonn- und Feiertagen oder in der Nacht (kurz: SFN-Arbeit) die Regel.

Viele kleine und mittelgroße Unternehmen schöpfen die steuerlichen Möglichkeiten noch nicht aus. Lohnzuschläge für SFN-Arbeit bleiben in bestimmten Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei. Es ergeben sich deutliche finanzielle Vorteile für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. "Mitarbeiter erhalten ihre Lohnzuschläge ohne Abzüge, dem Arbeitgeber entstehen keine Lohnnebenkosten", sagt Bilanzbuchhalterin Bärbel Ettig, Präsidiumsmitglied im Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V. (BVBC). Der BVBC empfiehlt Unternehmen, die Zahlung steuerfreier Zuschläge zu prüfen und die notwendigen Vorkehrungen in der Lohnbuchhaltung zu treffen. Wer die Steuervorteile nutzt, kann qualifizierte Kräfte leichter gewinnen und binden.

Grundsätzlich gilt: Die Steuervorteile werden für Zuschläge gewährt, die über den normalen Arbeitslohn pro Stunde (so genannter Grundlohn) hinaus gezahlt werden. Der Grundlohn darf 50 Euro bzw. 25 Euro für die Sozialversicherung nicht überschreiten. "Bis zu welcher Höhe Lohnzuschläge steuerbegünstigt sind, richtet sich nach der Art der Sonderschicht", betont BVBC-Bilanzbuchhalterin Bärbel Ettig. Beispielsweise sind für Sonntagsarbeit Zuschläge von bis zu 50 Prozent des Grundlohns steuer- und beitragsfrei, bei Feiertagsarbeit beträgt der maximale Zuschlag sogar 150 Prozent des Grundlohns. Für nächtliche Arbeiten an Sonn- und Feiertagen steigt die Freigrenze nochmals um bis zu 40 Prozent. Dies eröffnet enorme Spielräume für Arbeitgeber und Angestellte. Nur die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung sind vom Arbeitgeber abzuführen.

Es sind einige Bedingungen zu beachten, um Konflikte mit dem Fiskus zu vermeiden. Viele Unternehmen setzen auf pauschale Lohnzuschläge und ersparen sich eine mühsame Berechnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Dieser Praxis hat der Bundesfinanzhof jüngst teilweise einen Riegel vorgeschoben. Zuschläge dürfen nicht Teil einer einheitlichen Entlohnung sein. Lohnzuschläge sollten unabhängig vom vertraglich geschuldeten Arbeitslohn per Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag festgeschrieben werden. Unternehmen sollten ein besonderes Augenmerk auf eine genaue Dokumentation legen. "Gezahlte Pauschalen müssen den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eindeutig zugeordnet werden, etwa durch Stundenaufstellungen", betont Ettig. "Für zu viel gezahlte Zuschläge sind Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen."

Die Finanzbehörden achten zudem penibel auf eine fristgerechte Verrechnung, die spätestens am Ende eines Kalenderjahres oder bei Austritt des Mitarbeiters zu erfolgen hat. Andernfalls fällt nicht nur für die Differenzbeträge, sondern für die gesamte Pauschale Einkommensteuer an, warnt BVBC-Expertin Ettig. Ihr Tipp: Das Lohnkonto nochmal sicherheitshalber nach dem Vier-Augen-Prinzip prüfen.

Quelle: Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V. (BVBC)

*Über den BVBC:
Der BVBC ist die zentrale Interessenvertretung der Bilanzbuchhalter und Controller in Deutschland mit derzeit rund 5.500 Mitgliedern (www.bvbc.de). Der Verband diskutiert auf politischer und wirtschaftlicher Ebene neue Perspektiven des Finanz- und Rechnungswesens sowie Controlling und gestaltet diese maßgeblich mit. Der BVBC setzt sich für die Einführung eines Ausbildungsberufs "Kaufmann/Kauffrau für Rechnungswesen, Finanzen und Controlling" ein. www.bvbc.de*