

Der Partner in allen Fragen der Verkehrswirtschaft und Logistik

In der Langen Else 2, 99098 Erfurt, Tel. 03 61 / 6 53 09 - 0, Fax 03 61 / 6 53 09 - 15

info@ltv-thueringen.de - www.ltv-thueringen.de

Umgang mit Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie deren Abrechnung –

Achtung Phantomfalle!

Nachtarbeit

Am 09.12.2015 hat das Bundesarbeitsgericht [BAG] in Erfurt ein wegweisendes Urteil gesprochen. Wir hatten in unserem Rundschreiben „LTV – Aktuell 08-2015“ darüber berichtet. Aus gegebenem Anlass möchten wir noch einmal auf die Nachtarbeit etwas näher eingehen.

1

Im Arbeitszeitgesetz [ArbZG] ist folgendes geregelt:

§ 2 ArbZG

[3] Nachtzeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit von 23 bis 6 Uhr, in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22 bis 5 Uhr.

[4] Nachtarbeit im Sinne dieses Gesetzes ist jede Arbeit, die mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.

[5] Nachtarbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmer, die

- 1. auf Grund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder*
- 2. Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten.*

§ 6 ArbZG

[5] Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren.

Das BAG sieht nach dem Urteil vom 09.12.2015 bei Nachtarbeit als angemessen 25 % und bei Dauernachtarbeit 30 % an.

Das bedeutet, es müssen entweder 25 % der Zeit als bezahlte Freizeit gewährt oder 25 % Zuschlag auf den Stundenlohn vergütet werden. Bei Dauernachtarbeit gelten jeweils 30 %.

Diesen Zuschlag oder den Freizeitausgleich müssen Sie nur gewähren, wenn der Mitarbeiter mehr als zwei Stunden in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr tätig ist.

Unterliegen Sie unserem Tarifvertrag, dann sind es sowohl für die normale als auch für die Dauernachtarbeit 20 % Zuschlag, allerdings in der Zeit von 21.00 bis 6.00 Uhr.

2

Unsere Finanzbehörde erlaubt eine steuerfreie Vergütung des Nachtschichtzuschlages in Höhe von 25 % in der Zeit von 20.00 bis 06.00 Uhr. Hat der Mitarbeiter bereits vor 00.00 Uhr mit der Arbeit begonnen, können zwischen 00.00 und 04.00 Uhr sogar 40 % steuerfrei vergütet werden. Das bedeutet, wenn Sie einen Dauernachtarbeiter haben, bei dem Sie sich für die Zuschlagsvariante entschieden haben, dann müssen Sie von 23.00 Uhr bis 0.00 Uhr 25 % steuerfrei und 5 % versteuert vergüten. Von 00.00 Uhr bis 04.00 Uhr können Sie 30 % steuerfrei vergüten. Von 04.00 bis 06.00 Uhr vergüten Sie dann wieder 25 % steuerfrei und 5 % versteuert.

Dauernachtarbeiter sind Arbeitnehmer, die nur in der Nacht arbeiten.

Sonn- und Feiertagsarbeit

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

[1] Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

[2] Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2, §§ 7 und 21a Abs. 4 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.

[3] Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.

[4] Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

Sonntagsarbeit

Der § 11 Abs. 3 des Arbeitszeitgesetzes besagt, dass Sie dem Arbeitnehmer bei Sonntagsarbeit einen Ersatzruhetag geben müssen. Dieser Ersatzruhetag kann nicht durch Zahlung eines Zuschlags ausgeglichen werden. Es muss zwingend einen Ersatzruhetag geben. Einen Zuschlag für Sonntagsarbeit müssen Sie nicht vergüten, es sei denn, es ist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geregelt. Natürlich können Sie einen Zuschlag vergüten, wenn Sie dies als Anreiz für die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers sehen.

Ein Zuschlag ersetzt nicht den Ersatzruhetag!

Feiertagsarbeit

Im eben genannten Paragraphen ist auch die Feiertagsarbeit geregelt. Wird ein Arbeitnehmer an einem gesetzlichen Feiertag eingesetzt, der in dem Bundesland gilt, in dem der Arbeitgeber seinen Betriebssitz hat, dann muss es für diesen Tag einen Ersatzruhetag geben. Einen Zuschlag für Feiertagsarbeit müssen Sie nicht vergüten, es sei denn, es ist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag geregelt. Natürlich können Sie einen Zuschlag vergüten, wenn Sie dies als Anreiz für die Arbeitsbereitschaft des Arbeitnehmers sehen.

Ein Zuschlag ersetzt nicht den Ersatzruhetag!

Entgeltfortzahlung an Feiertagen

Ist der Arbeitnehmer an einem Feiertag aufgrund von Schichtarbeit nicht zum Dienst eingeteilt, müssen Sie dafür auch keine Entgeltfortzahlung leisten. *Beispiel: Ein Taxifahrer wird immer von Freitag bis Dienstag beschäftigt und hat regelmäßig Mittwoch und Donnerstag frei. Wenn dann ein Feiertag auf Mittwoch oder Donnerstag fällt, dann müssen Sie für diesen Arbeitnehmer keine Entgeltfortzahlung leisten.*

Ansonsten muss Entgeltfortzahlung geleistet werden.

Achtung Phantomfalle – Sozialversicherungsprüfung bei gezahlten Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bei Entgeltfortzahlung

Zahlen Sie Ihren Arbeitnehmern Zuschläge für geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit?

Berücksichtigen Sie diese Zuschläge auch bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei der Berechnung des Urlaubsentgelts?

Sollten Sie die Zuschläge nur für die Zeiten zahlen, in denen gearbeitet wurde, droht die sogenannte PHANTOMLOHNFALLE bei den Sozialversicherungsträgern.

Enthält ein Mitarbeiter „Lohn ohne Arbeit“ = Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub, bemisst sich sein Lohn nach dem Lohnausfallprinzip. Damit ist der

Arbeitnehmer so zu vergüten, als hätte er gearbeitet, und es sind fiktiv Zuschläge zu berücksichtigen, die der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte.

Sollten Sie diese fiktiven Zuschläge im Krankheitsfall oder Urlaubsfall bisher nicht berücksichtigt haben, so wird das im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung nunmehr beanstandet.

Entgeltbestandteile, die nicht an Arbeitnehmer ausbezahlt werden, obwohl sie arbeitsrechtlich beansprucht werden können, sind beitragspflichtig zur Sozialversicherung, wenn es sich dabei um laufendes Entgelt handelt.

Damit kommt es in diesen Fällen bei Sozialversicherungsprüfungen zu Nachforderungsbescheiden.

Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an Ihren Steuerberater, denn dies ist Ihr Experte dafür.

Ihr LTV-Team