

Hinweis

Die Aufsichtsbehörden der Länder überwachen die Einhaltung der Sonn- und Feiertagsruhe. In der Regel handelt es sich dabei um die Gewerbeaufsichtsämter bzw. die Arbeitsschutzämter.

4.4 Gestattung der Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Aufsichtsbehörde kann unter bestimmten Voraussetzungen einem Unternehmen gestatten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen, und zwar:

- im Handelsgewerbe an bis zu zehn Sonn- und Feiertagen im Jahr, an denen besondere Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen,
- an bis zu fünf Sonntagen im Jahr, wenn besondere Verhältnisse die Arbeit nötig machen, um einen unverhältnismäßigen Schaden zu verhüten, sowie
- an einem Sonntag im Jahr, um eine gesetzlich vorgeschriebene Inventur durchzuführen.

Die jeweilige Entscheidung erfolgt nach dem pflichtgemäßen Ermessen der Behörde. Hierzu gehört auch die Erteilung einer Ausnahmegenehmigung, wenn ein Betrieb ohne Sonn- und Feiertagsarbeit gegenüber ausländischen Mitbewerbern nicht konkurrenzfähig ist, weil deren Betriebszeiten länger sind. Diese Genehmigung ist an strenge Bedingungen geknüpft. So muss das Unternehmen nachweisen und überzeugend darstellen, dass:

- die gesetzlich zulässigen Betriebszeiten von 144 Stunden (Montag, 0.00 Uhr, bis Samstag, 24.00 Uhr) in der Woche weitgehend ausgeschöpft werden,
- seine ausländische Konkurrenz länger als 144 Stunden (also auch sonntags) produziert,
- das Unternehmen nicht konkurrenzfähig ist, wenn es sich an die verfassungsmäßig garantierte Sonn- und Feiertagsruhe hält, und
- ohne Sonn- und Feiertagsarbeit Arbeitsplätze verloren gehen.

5 Welche Abzüge gelten bei Lohnzuschlägen?

5.1 Überstunden

Die Überstundenvergütung und -zuschläge gehören grundsätzlich zu den lohnsteuerpflichtigen Einkünften. Eine Steuerprivilegierung von Überstundenvergütungen wird nur bei einer Ableistung zu steuerlich privilegierten Zeiten (Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, siehe Punkt 5.2) gewährt, und wenn gezahlte Zuschläge ein bestimmtes Verhältnis zum Grundlohn nicht überschreiten (z.B. 25 % bei Nachtarbeit).

Hinweis

Überstundenvergütungen an einen Gesellschafter-Geschäftsführer werden steuerlich in der Regel als verdeckte Gewinnausschüttung angesehen!

Überstundenvergütungen und -zuschläge gehören bis zur Beitragsbemessungsgrenze zum laufenden Arbeitsentgelt im Sinne des Sozialversicherungsrechts. Entsprechend sind die Überstundenvergütung und -zuschläge als Bestandteil vom Arbeitsentgelt grundsätzlich auch bei der jeweiligen Leistungsberechnung von Sozialleistungen zu berücksichtigen.

5.2 Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind steuerfrei, wenn sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen.

Aufgrund dieser Abhängigkeit der steuerfreien Höchstsätze vom Grundlohn wirkt eine Erhöhung oder Verringerung des Grundlohns unmittelbar auf die Höhe der möglichen steuerfreien Zuschläge zurück. So sind Zuschläge steuerfrei, wenn sie

- für Nachtarbeit 25 % (für Arbeit zwischen 0 und 4 Uhr sogar 40 %),
- für Sonntagsarbeit 50 %,
- für Arbeit am 31.12. ab 14 Uhr und an den gesetzlichen Feiertagen 125 %
- und für Arbeit am 24.12. ab 14 Uhr, am 25. und 26.12. sowie am 01.05. 150 %

des Grundlohns nicht übersteigen.

Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit sind sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsentgelt zu behandeln. Sie werden dem Arbeitsentgelt zugerechnet, wenn sie nicht lohnsteuerbefreit sind. Die Privilegierung gilt allerdings nur dann, wenn der Stundengrundlohn für die geleistete Stunde der Sonn- und Feiertagsarbeit unter 25 € liegt. Andernfalls sind die Zuschläge nur prozentual zu dem Höchststundensatz von 25 € beitragsfrei.

Das Entgelt für Arbeitnehmer, deren regelmäßige Arbeitszeit in der Nachtarbeitszeit liegt, ist sozialversicherungsrechtlich beitragspflichtig. Gleiches gilt für erhaltene Zuschläge, wenn für die Nachtarbeit Freizeitausgleich gewährt wurde oder Zuschläge gezahlt wurden, obwohl keine Nachtarbeit (z.B. im Krankheitsfall) stattfand. Andernfalls richtet sich die Beitragsfreiheit nach dem Stundengrundlohn des Arbeitnehmers. Bei einem Stundengrundlohn von weniger als 25 € ist der gezahlte Zuschlag insoweit beitragsfrei, wie er lohnsteuerfrei ist. Übersteigt der Stundengrundlohn 25 €, muss eine prozentuale Aufteilung in einen beitragspflichtigen und einen nicht beitragspflichtigen Teil vorgenommen werden.

6 Welche Konsequenzen drohen bei Nichteinhaltung?

Verstöße gegen die **Arbeitszeitregelungen** können unter anderem durch den **Betriebsrat** angezeigt werden, der nach dem Betriebsverfassungsgesetz die Aufgabe hat, auch die Einhaltung der Vorschriften zur zulässigen Arbeitszeit zu überwachen. Des Weiteren bieten sich für den Arbeitnehmer mehrere Möglichkeiten, gegen die Nichteinhaltung der Arbeitszeitregelungen vorzugehen.

So hat der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf **Einhaltung der Regelungen des ArbZG**, den er beim Arbeitsgericht **einklagen** kann. Außerdem kommt bei Nichteinhaltung der Vorschriften des ArbZG durch den Arbeitgeber ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers in Betracht. Verlangt der Arbeitgeber von seinem Mitarbeiter z.B., dass dieser über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit hinaus arbeitet, steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich ein **Leistungsverweigerungsrecht** zu.

Hinweis

Bevor ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigert, sollte er aufgrund der damit verbundenen erheblichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen, die bei einer unberechtigten Arbeitsverweigerung drohen können (Abmahnung, Kündigung), zunächst sorgfältig die tatsächlichen Voraussetzungen seines Falls prüfen.

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs können Arbeitnehmer einen **Schadenersatzanspruch** gegen ihren Arbeitgeber geltend machen. Der Schadenersatz kann entweder in einem **finanziellen Ausgleich** oder **Freizeitausgleich** bestehen. Der Arbeitnehmer kann außerdem die zuständige Landesbehörde über die Nichteinhaltung der Vorschriften des ArbZG informieren. Der Behördenname ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich (Gewerbeaufsicht, Landesamt für Arbeitsschutz, Landesgewerbeamt).

Ordnungswidrig handelt ein Arbeitgeber, **wenn er vorsätzlich oder fahrlässig**:

1. einen Arbeitnehmer tagsüber, nachts oder an Sonn- und Feiertagen über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
2. die Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht rechtzeitig gewährt,
3. die Mindestruhezeit nicht gewährt oder nicht bzw. nicht rechtzeitig dafür sorgt, dass eine kürzere Ruhezeit ausgeglichen wird,
4. einer Rechtsverordnung zuwiderhandelt, die die Bundesregierung in Bezug auf gefährliche Arbeiten, die Sonn- und Feiertagsruhe oder zur Erfüllung zwischenstaatlicher Verpflichtungen erlassen hat,
5. das Beschäftigungsverbot an Sonn- oder Feiertagen nicht beachtet,

6. einen Arbeitnehmer an allen Sonntagen im Jahr beschäftigt oder einen Ersatzruhetag für die Sonn- oder Feiertagsarbeit nicht bzw. nicht rechtzeitig gewährt,
7. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde in Bezug auf Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsruhe zuwiderhandelt,
8. das Gesetz sowie die Rechtsverordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht im Betrieb auslegt oder aushängt,
9. eine längere Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer nicht oder nicht richtig aufzeichnet oder die Aufzeichnung nicht mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt,
10. der Aufsichtsbehörde eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder eine Maßnahme der Aufsichtsbehörde (z.B. das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten) nicht gestattet.

Aus dem ArbZG ergeben sich die konkreten **Sanktionsmöglichkeiten** für all diese Ordnungswidrigkeiten: Sie können mit **Geldbußen** von **bis zu 15.000 €** geahndet werden.

In bestimmten Fällen handelt es sich nicht mehr um Ordnungswidrigkeiten, sondern um Straftaten, wo Strafvorschriften gelten: Wer eine Handlung nach den oben genannten Punkten 1 bis 3 und 5 bis 7 beharrlich wiederholt oder aber **vorsätzlich** begeht und dadurch die Gesundheit bzw. die Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet, wird mit **Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe** bestraft. Auch wenn ein Arbeitgeber die Gesundheit oder Arbeitskraft nicht vorsätzlich, sondern **fahrlässig** gefährdet, droht eine **Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder eine Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen**.

Ein Verstoß gegen das ArbZG liegt auch dann vor, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich nicht an dessen Regelungen halten, indem ein Arbeitnehmer zum Beispiel freiwillig die gesetzlichen Pausen, die Ruhezeit von elf Stunden oder die maximale werktägliche Arbeitszeit nicht einhält. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Einhaltung der Vorschriften des ArbZG ist nichtig.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Januar 2018

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.