

## **News aus dem Arbeitsrecht September 2024**

### **Steuerfreier Nachtzuschlag**

Der steuerfreie Nachtzuschlag ist gesetzlich in § 6 Abs. 5 ArbZG geregelt. Danach hat der AN einen Anspruch auf angemessenen Nachtzuschlag oder angemessene Zahl bezahlter freier Tage, wenn er aufgrund der Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leistet (§ 2 Abs. 5 ArbZG). Nachtarbeit liegt vor, wenn der AN in der Zeit zwischen 23:00 Uhr und 6:00 Uhr mindestens zwei Stunden tätig ist. Bei Bäckereien und Konditoreien liegt Nachtarbeit bereits zwischen 22:00 Uhr und 5:00 Uhr vor (§ 2 Abs.3 & 4 ArbZG).

Die vorgenannte Regelung gilt nur insoweit keine Ausgleichsregelung eines Tarifvertrags besteht.

Der Arbeitgeber hat ein Wahlrecht, ob er den Ausgleich durch bezahlte Freizeit oder durch Zahlung des angemessenen Zuschlags leistet. Es ist rechtlich auch möglich, dass der AG eine Mischung aus beidem wählt, wovon in der Praxis jedoch eher abzuraten ist.

Das Gesetz legt hinsichtlich des finanziellen Zuschlags keine Höhe fest, sondern gibt lediglich vor, dass er angemessen sein muss. In der Regel leisten AG einen Zuschlag i.H.v. 25 %. Dieser Satz kann reduziert werden, wenn eine spürbar geringere Arbeitsbelastung in der Nacht vorliegt, z.B. Bereitschaftsdienst; er kann aber auch z.B. bei Dauernachtarbeit erhöht werden, dort wird i.d.R. ein Satz i.H.v. 30 % als angemessen erachtet.

Leistet ein AN an einem Sonn- oder Feiertag Nachtarbeit, hat er keinen weiteren zusätzlichen gesetzlichen Anspruch, sondern gemäß § 11 Abs. 2 ArbZG Anspruch auf einen Ersatzruhetag.

Der Zweck des Nachtzuschlags ist der Gesundheitsschutz. Geld und Freizeit sind gleichwertig zu betrachten, obwohl Freizeit dem gesetzlichen Zweck besser gerecht wird. Die Nachtarbeit soll für den AG unattraktiv und teurer sein, damit sie möglichst wenig eingesetzt wird.

### **Feiertagszuschlag**

Es gibt keine gesetzliche Grundlage für einen Feiertagszuschlag. Ein AN kann einen Anspruch auf Feiertagszuschlag nur aufgrund eines individuellen Arbeitsvertrags, eines Tarifvertrags oder aus betrieblicher Übung haben.

Der Anspruch auf einen Ersatzruhetag nach § 11 Abs. 2 ArbZG bleibt auch bei der Zahlung eines Zuschlags bestehen.

Wann ein Feiertag vorliegt, richtet sich nach dem Ort der Arbeitsstätte; nicht nach dem Wohnort des AN. Auch bei AN, die stets an verschiedenen Arbeitsorten eingesetzt werden und deshalb ihren Erfüllungsort am Betriebssitz haben (z.B. Montagearbeiter oder Außendienstmitarbeiter) ist zunächst darauf abzustellen, ob am jeweiligen (ggf. nur kurzfristig zugewiesenen) Arbeitsort die Arbeit wegen eines dort bestehenden gesetzlichen Feiertags ausgefallen ist.

Bei Fragen und weiterem Beratungsbedarf wenden Sie sich gerne an unsere Rechtsabteilung unter 09642 / 70 98 0 oder [anwalt@kanzlei-hpk.de](mailto:anwalt@kanzlei-hpk.de)