

Zuschläge richtig abrechnen

Neue Grenzen, steigende Löhne, alte Fehlerquellen?



© www.fotoherdlich.de

StB Sebastian Schmidt, ETL
ADHOGA Verbund
in Merseburg und
Halle (Saale),
spezialisiert auf die
Beratung von
Hotels und Gast-
stätten

Abends, an Wochenenden und Feiertagen läuft in der Gastronomie ein Großteil des Geschäfts. Als Ausgleich können Betriebe Zuschläge zahlen, die steuerfrei und unter weiteren Voraussetzungen auch beitragsfrei bleiben, nicht jedoch in der Unfallversicherung. Fehler bei Vereinbarung, Zeiterfassung oder Abrechnung gefährden diese Begünstigung. Mit dem Entwurf eines Einkommensteuerreformgesetzes 2027, den das Bundeskabinett am 2. September 2026 beschlossen hat, sollen sich zudem die Grenzen für Sonn- und Feiertagszuschläge ändern. Steuerfrei sind Zuschläge nur, wenn sie für tatsächlich geleistete Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit zusätzlich zum Grundlohn gezahlt werden. Begünstigt sind bis zu 25 % für Nachtarbeit, 50 % für Sonntagsarbeit und 125 % für Feiertagsarbeit. Für besondere Feiertage gelten höhere Sätze: Am 24. Dezember ab 14 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 1. Mai sind bis zu 150 % begünstigt; der 31. Dezember ab 14 Uhr gilt mit 125 % wie ein Feiertag. Treffen Sonn- und Feiertagsarbeit zusammen, bleibt nur der höhere Feiertagszuschlag steuerfrei. Ein Nachtzuschlag kann jedoch zusätzlich steuerfrei gezahlt werden. Ein Anspruch auf Sonn- oder Feiertagszuschläge folgt nicht aus dem Gesetz, sondern etwa aus Tarif- oder Arbeitsvertrag oder betrieblicher Übung. Nachtarbeitnehmern i. S. d. Arbeitszeitgesetzes ist grundsätzlich Freizeitausgleich oder ein Zuschlag zu gewähren, sofern keine tarifvertragliche Regelung greift. Arbeitsrechtlich gilt die Nachtzeit von 23 bis 6 Uhr, steuerlich von 20 bis 6 Uhr.

Neue Grenze mit begrenzter Wirkung

Für die Berechnung darf der Grundlohn aktuell höchstens mit 50 Euro je Stunde angesetzt werden. Ab 2027 soll die Grenze für Sonn- und Feiertagsarbeit auf 75 Euro steigen. Für Nachtarbeit bleibt es bei 50 Euro. Für Gastronomen ist vor allem die geplante Änderung in der Sozialversicherung bedeutsam. Bislang sind Zuschläge nur beitragsfrei, soweit sie aus einem Grundlohn von höchstens 25 Euro berechnet werden.

Für tarifvertraglich geregelte Sonn- und Feiertagszuschläge soll künftig dieselbe Grenze wie im Steuerrecht gelten. Ein Vorteil entsteht erst bei einem Grundlohn von mehr als 25 Euro je Stunde. Der Tarifvertrag muss nach seinem Geltungsbereich das Arbeitsverhältnis erfassen und unmittelbar oder aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung gelten. Die Übernahme lediglich einzelner Tarifregelungen genügt nicht. Für nicht tarifvertraglich geregelte Sonn- und Feiertagszuschläge sowie für Nachtarbeit bleibt es bei der Grenze von 25 Euro. Für Gastronomiebetriebe, die nicht tarifgebunden sind, dürfte sich in der Sozialversicherung daher nichts ändern.

Steigende Löhne, steigende Zuschläge

Auch wenn die Reform weder einen neuen Zuschlagsanspruch schafft noch bestehende Ansprüche erhöht: Teurer können Zuschläge trotzdem werden, wenn sie als Prozentsatz des Grundlohns vereinbart sind. Steigt der Grundlohn, wächst auch der Zuschlag. Bei einem Sonntagszuschlag von 50 % auf den gesetzlichen Mindestlohn erhöht er sich zum 1. Januar 2027 von 6,95 auf 7,30 Euro je Stunde. Bei festen Euro-

beträgen entscheidet die Vereinbarung über eine Anpassung. Regelmäßige Zuschläge können auch bei Krankheit oder Urlaub fortzuzahlen sein. Maßgeblich sind bei Krankheit das Entgelt für die regelmäßige Arbeitszeit und beim Urlaub grundsätzlich der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen. Da tatsächlich geleistete Sonn-, Feiertags- oder Nachtarbeit fehlt, sind die fortgezählten Zuschläge steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Aufzeichnungen müssen stimmen

Die begünstigten Stunden müssen einzeln erfasst und den jeweiligen Sonntags-, Feiertags- oder Nachtzeiten zugeordnet werden. Als Abschlag gezahlte Pauschalen sind spätestens vor Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung mit den tatsächlich ermittelten Zuschlägen abzugleichen. Eine Umwandlung des vereinbarten Arbeitslohns ist nicht begünstigt; der Zuschlag muss zusätzlich gezahlt werden. Arbeitsverträge, Tarifgrundlagen, Zeiterfassung und Abrechnung müssen daher zusammenpassen. Noch befindet sich die Reform im Gesetzgebungsverfahren. Bis dahin gelten die bisherigen Grenzen weiter. ♦