**Regelung über Zuschläge für geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit**

**(pauschale Zuschläge)**

Zu diesem Muster:

1. Das nachstehende Formular bedarf immer einer Anpassung auf den Einzelfall bzw. ihres Unternehmens.
2. Das Muster ist auszufüllen, dies an den bereits dahingehend gekennzeichneten Stellen, ggf. auch darüber hinaus.
3. Das Muster unterstellt, das kein Betriebsrat existiert, keine Betriebsvereinbarung verabredet ist und keine tariflichen Regelungen zu beachten sind.
4. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
5. Bei Unsicherheiten darüber, wie mit dem Mustertext zu verfahren ist, empfehlen wir Ihnen dringend, den Rat eines Anwalts einzuholen. Eine erste Anfrage nach Unterstützung durch uns ist stets in ihrer Mitgliedschaft inkludiert.
6. Haftungsausschluss: Alle Formulare und Mustertexte sind unbedingt auf den Einzelfall hin anzupassen. Wir haben uns bei der Erstellung große Mühe gegeben. Trotz alledem können wir absolut keinerlei Haftung dafür übernehmen, dass das jeweilige Dokument für den von Ihnen angedachten Anwendungsbereich geeignet und ausreichend ist. In Zweifelsfällen kontaktieren Sie uns bitte unter [vertraege.recht@unakon.de](mailto:vertraege.recht@unakon.de)
7. Das Muster befasst sich mit pauschalen Zuschlägen. Wir haben ein gesondertes Muster für Zuschläge, die sich an den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten orientieren.
8. Das Muster ist unter Umständen u. a. wegen inzwischen veröffentlichter Rechtsprechung und/oder Gesetzgebung zu aktualisieren. Bitte setzen Sie sich hierzu unverbindlich mit uns in Verbindung.
9. ACHTUNG: Die Verwendung des Musters ist sehr risikoreich. Ohne steuerliche und anwaltliche Beratung kann die Verwendung des Musters hohe finanzielle Nachteile mit sich bringen.

**Regelung über freiwillige Zuschläge für geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit**

**(pauschale Zuschläge)**

Anlage Nr. \_\_ zum Arbeitsvertrag vom \_\_\_\_\_\_, dieser zuletzt geändert am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Zwischen \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nachfolgend „Arbeitgeber“) und Frau/Herr \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (nachfolgend „Arbeitnehmer“) wird mit Wirkung ab dem \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum] gemäß der bereits mündlich getroffenen Vereinbarung einvernehmlich folgende Ergänzung zum bestehenden Arbeitsvertrag getroffen.

Die Parteien verbindet ein Arbeitsverhältnis vom \_\_\_\_\_\_\_ [Datum], zuletzt geändert am \_\_\_\_\_\_\_\_\_ [Datum]. Der Arbeitgeber möchte dem Arbeitnehmer zukünftig freiwillig pauschale Zuschläge für geleistete Sonntags- und Feiertagsarbeit gewähren, ohne dass auf diese Zuschläge ein rechtlicher Anspruch seitens des Arbeitnehmers besteht. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber Nachtzuschläge. Soweit der Arbeitgeber nach Gesetz nicht zu Nachtzuschlägen verpflichtet ist (siehe dazu vor allem §§ 2 und 5 Arbeitszeitgesetz) erfolgt auch die Zahlung des Nachtzuschlags freiwillig und ohne Verpflichtung des Arbeitgebers, zukünftig derartige Zuschläge zahlen zu müssen.

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer neben dem Grundlohn Zuschläge nach § 3b EStG für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit.

2.

Auf die durchschnittlich zu erwartenden Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit wird ein monatlicher Abschlag in gleichbleibender, pauschaler Höhe von \_\_\_\_\_\_ EUR gezahlt. Die Höhe der pauschalen Zuschläge ist nach den Prozentsätzen der einzelnen Zuschlagsarten vorausschauend, realistisch bemessen worden.

3.

Die Höhe der Zuschläge bemisst sich auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Zuschläge pauschal gezahlt werden, grundsätzlich nach den Prozentsätzen der einzelnen Zuschlagsarten gemäß § 3b EStG. Nach § 3b EStG sind Höchstgrenzen für jede einzelne Zuschlagsart zu beachten. Es sind die nachfolgenden Eintragungen zur jeweiligen Zuschlagsart maßgeblich. Wird die jeweils maßgebliche Höchstgrenze des Zuschlags überschritten, so hat dies grundsätzlich Folgen für die Steuer- und Beitragsfreiheit. Der Arbeitnehmer ist sodann zur Übernahme der Steuern und Beiträge im gesetzlichen Umfang verpflichtet.

Sonntagsarbeit:

max. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ % [Gesetz: bis zu 50% vom Grundlohn]

von \_\_\_\_ bis\_\_\_\_ Uhr [Gesetz: 00:00 bis 24:00 Uhr; mögl. bis 04:00 Uhr Folgetag]

Feiertagsarbeit:

max. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ % [Gesetz: bis zu 150% vom Grundlohn]

von \_\_\_\_ bis\_\_\_\_ Uhr [Gesetz: 00:00 bis 24:00 Uhr; mögl. bis 04:00 Uhr Folgetag]

Nachtarbeit:

max. \_\_\_\_\_\_\_\_\_ % [Gesetz: bis zu 40% vom Grundlohn]

von \_\_\_\_ bis\_\_\_\_ Uhr [Gesetz: 20:00 bis 06:00 Uhr; 00:00 bis 04:00 Uhr erhöht]

4.

Die Auszahlung der Zuschläge erfolgt zeitversetzt mit dem Folgemonat; fällig werden die Zuschläge mit dem Ende des auf die geleistete und zuschlagspflichtige Arbeit folgenden Monats (Beispiel: Zuschlagspflichtige Arbeitsleistung im Februar wird Ende März zur Zahlung fällig).

5.

Die Aufrechnung der monatlichen, vorschüssigen und pauschalen Zuschläge mit den nach den tatsächlich geleisteten und aufgezeichneten Arbeitszeiten maximal zu berechnenden Zuschlägen erfolgt am Ende eines jeden Kalenderjahres bzw. spätestens zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers und vor Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung für den jeweils begünstigten Zeitraum.

1. Unterschreitet der Arbeitnehmer durch seine tatsächlich geleistete Arbeit die vereinbarten pauschalen Zuschläge nach Saldierung, so wird der Differenzbetrag für den Arbeitnehmer steuer- und beitragspflichtig abgerechnet.
2. Überschreitet der Arbeitnehmer durch seine tatsächlich geleistete Arbeit die vereinbarten pauschalen Zuschläge nach Saldierung, so liegt die Entscheidung über eine mögliche Nachzahlung im freien Ermessen des Arbeitgebers.
3. Stellt der Arbeitgeber fest, dass die Berechnung der pauschalen Zuschläge unrealistisch bemessen worden ist, kann eine Anpassung für die Zukunft erfolgen, das mit der Abrechnung des auf die Feststellung der Unangemessenheit folgenden Monats. Als unrealistisch bzw. unangemessen gilt eine Unterschreitung oder Überschreitung der tatsächlich zu beachtenden Zuschläge in EUR in Höhe von wenigstens \_\_%.

6.

Der Arbeitnehmer sagt seine Mitwirkung in dem für die Aufzeichnung der Arbeitszeit erforderlichen Umfange zu; insbesondere wird der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber im Falle von dessen Abwesenheit unverzüglich die notwendigen Angaben zur Dokumentation des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit sowie der ggf. gesetzlich vorgeschriebenen und gemachten Pausen schriftlich mitteilen. Der Arbeitgeber behält sich die Einführung einer elektronischen bzw. digitalen Erfassung der Arbeitszeit vor; der Arbeitnehmer erklärt sich zu einer Mitwirkung an der Zeiterfassung im gesetzlich zulässigen Umfang bereit.

7.

Die pauschalen Zuschläge können steuer- und beitragsfrei gewährt werden, sofern die Berechnung für tatsächlich geleistete Arbeit in den begünstigten Zeiten nach den Regelungen des § 3b EStG erfolgt, die nach den einzelnen Zuschlägen gemäß der aufgezeichneten Arbeitsstunden und prozentualen Bemessungshöhen gegliedert werden und als Abschlagszahlungen auf spätere Einzelabrechnungen gemäß § 41b EStG erfolgen sollen. Steuer- und beitragsrechtliche Auswirkungen, die infolge einer in der Zukunft liegenden Gesetzesänderung und/oder etwaig abweichenden Handhabung durch die Finanzverwaltung eintreten werden, gehen zu Lasten des begünstigten Arbeitnehmers. Ergibt die Einzelfeststellung (= Berechnung der Zuschläge nach den tatsächlich zu berücksichtigenden Arbeitsstunden), dass der dem Arbeitnehmer auf Grund der tatsächlich geleisteten Sonntags-, Nacht- oder Feiertagsarbeit zustehende Zuschlag höher ist als die Pauschalzahlung, kann ein höherer Betrag nur steuerfrei sein, wenn und soweit der Zuschlag auch tatsächlich zusätzlich gezahlt wird; eine bloße Kürzung des steuerpflichtigen Arbeitslohns um den übersteigenden Steuerfreibetrag ist nicht zulässig.

8.

Diese Regelungen gelten sinngemäß, wenn lediglich die genaue Feststellung des steuerfreien Betrags im Zeitpunkt der Zahlung des Zuschlags schwierig ist und sie erst zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden kann.

9.

Die Gewährung der Zuschläge erfolgt vorbehaltlich künftiger abweichender Individualvereinbarungen freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Gewährung kein Rechtsanspruch, weder dem Grunde noch der Höhe begründet wird. Der Arbeitgeber behält sich vor, für jeden begünstigten Zeitraum stets neu zu entscheiden, ob und in welcher Höhe pauschale Zuschläge nach Ziff. 1, 2 und 3 gewährt werden.

Im Übrigen bleiben die Regelungen des bestehenden Arbeitsvertrags unberührt.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitnehmer

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ort/Datum/Unterschrift Arbeitgeber