

Mehrarbeit steuerlich begünstigen

I. Historie der Steuerbefreiung von Mehrarbeit in Deutschland

Eine steuerliche Förderung von Mehrarbeit ist angesichts des sich zuspitzenden Fachkräftemangels und des hierdurch knapper werdenden Arbeitsvolumens **ein richtiger und überfälliger Ansatz**. Die Steuervergünstigung von Mehrarbeit hat in Deutschland eine lange Tradition. Zum 1.11.1940 wurden Zuschläge für Mehrarbeit und Überstunden sowie für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit erstmals steuerfrei gestellt. Nach einer vorübergehenden Aufhebung der Steuerbefreiung im Jahr 1946 wurde diese 1947 aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen wieder eingeführt. Zum 1.4.1949 erfolgte die Implementierung des § 34a EStG, der neben der Steuerbefreiung der gesetzlichen und tariflichen Zuschläge für Mehrarbeit auch eine reduzierte Besteuerung des Mehrarbeitsgrundlohns mit 5 Prozent enthielt (Gesetzblatt der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, Nr. 31 v. 27.8.1949, S. 273).

In den folgenden Jahren kam es unter anderem mit dem Ziel, das Steueraufkommen zu erhöhen, zu immer weiteren Einschränkungen des § 34a EStG. Zum 1.1.1955 wurde die Steuerbegünstigung von Mehrarbeit bzw. Mehrarbeitszuschlägen ersatzlos gestrichen. § 34a EStG regelte von da an nur noch die Steuerfreiheit gesetzlicher oder tariflicher Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit.

II. Vorschläge zur sinnvollen Ausgestaltung einer Steuerbefreiung

Angesichts der eingangs dargelegten Historie sollte der Gesetzgeber eine an den früheren § 34a EStG angelehnte Neuregelung anstreben und diese wie folgt modifizieren:

- Jede Mehrarbeit, die über die **jeweilige** tarifvertragliche oder arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, sollte steuerlich begünstigt werden. Fixe Stundengrenzen sind kontraproduktiv. Es ist kein sachlicher Grund erkennbar, nur bestimmte Mehrarbeit zu fördern, etwa die von Vollzeitbeschäftigten. Hierdurch würden Teilzeitbeschäftigte und insbesondere Frauen **benachteiligt**, vor allem auch in unteren Lohngruppen. Das ist nicht sachgerecht, denn jede Mehrarbeit erhöht das dringend benötigte Arbeitsvolumen. Teilzeitbeschäftigung erfolgt im Regelfall freiwillig und aus bestimmten Gründen. Teilzeitbeschäftigte darauf zu verweisen, dass sie ihre Arbeitszeit jederzeit erhöhen können, widerspricht daher oftmals den berechtigten Bedürfnissen dieser Beschäftigtengruppe.
- Erst recht **abzulehnen** ist eine gesetzliche Differenzierung zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen bei dem Umfang der begünstigten Mehrarbeitsstunden. Eine solche Differenzierung ist sachfremd. Es darf für die Förderung von Mehrarbeit keinen Unterschied machen, ob ein Beschäftigter in einem tarifgebundenen Unternehmen oder einem Unternehmen ohne Tarifbindung arbeitet.
- Vorzugswürdig erscheint zudem eine Begünstigung **auch des gesamten Grundlohns**, der für die Mehrarbeit gewährt wird. Eine Begrenzung nur auf den bloßen Mehrarbeitszuschlag verkennt, dass diese Zuschläge in der betrieblichen Praxis nicht durchgehend gewährt werden und im Regelfall in ihrem Umfang deutlich hinter dem Grundlohn zurückbleiben. Das würde die Motivation für Mehrarbeit senken und nur diejenigen begünstigen, die ohnehin bereits durch Zuschläge einen höheren Nutzen von Mehrarbeit haben.

III. (Schein-)Argumente gegen eine Steuerbefreiung - Faktencheck

Gegen die Steuerbefreiung von Mehrarbeit werden verschiedene Argumente vorgebracht, die sich bei genauerer Betrachtung jedoch widerlegen lassen.

1. Die Steuerbefreiung führe dazu, dass Arbeitnehmer künstlich ihre Arbeitszeit absenken, um hiermit Steuervorteile zu generieren.

Antwort: Dieser bislang empirisch unbelegte Vorwurf wäre allenfalls dann in Erwägung zu ziehen, wenn die Steuerbegünstigung an fixe Arbeitszeitgrenzen anknüpfte. Dies gilt es zu vermeiden (vgl. unter II.).

Zudem gilt: Eine Absenkung der geschuldeten Arbeitszeit ist zunächst nur einvernehmlich möglich. Der Arbeitgeber wird in der Regel kein Interesse daran haben, das Arbeitsvolumen abzusenken, um dieses dann über die arbeitsrechtlich teils komplexe und an bestimmte Voraussetzungen geknüpfte Anordnung von Mehrarbeit zu kompensieren. Dies gilt – erst recht – für grundlos geleistete Überstunden, da dem Arbeitgeber hierdurch ein finanzieller Schaden entstehen kann. Einseitige Teilzeitbegehren nach dem TzBfG, die dazu führen sollen, Steuerbegünstigungen zu erwirken, wären einer Missbrauchskontrolle zugänglich und dürften ohnehin nicht den betrieblichen Realitäten entsprechen. Zudem kann etwaigen Umgehungsversuchen durch Stichtagsregelungen sowie eine engmaschige Evaluation bzw. Befristung der Regelungen begegnet werden.

2. Die Steuerbefreiung von Überstunden erfordere eine lückenlose, fälschungssichere Erfassung aller Arbeitsstunden; mithin sei eine flächendeckende elektronische Arbeitszeiterfassung erforderlich, um Missbräuche zu verhindern.

Antwort: Die Erfassung von Überstunden sowohl in der Zeiterfassung als auch in der Vertrauensarbeitszeit ist im ArbZG bereits hinreichend geregelt und hat sich in der Praxis bewährt. Ausgehend von der Einheit des Rechtssystems sollten die in §16 Abs. 2 ArbZG geregelten Aufzeichnungspflichten daher auch allen steuerrechtlichen Anforderungen genügen. Es besteht kein Bedarf einer Anpassung bzw. Ausweitung der Aufzeichnungspflichten. Die bestehenden Aufzeichnungsmöglichkeiten sind ausreichend.

3. Arbeitszeitkonten, die Unternehmen große Flexibilität bieten, verlören für Arbeitnehmer an Attraktivität.

Antwort: Das Modell der Arbeitszeitkonten bleibt von dem Vorschlag unberührt. Arbeitnehmer sind weiterhin in der Lage, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten und wollen dies auch tun. Angeordnete Überstunden lassen sich gesondert erfassen.

4. Die Begünstigung von Mehrarbeit habe kaum positive volkswirtschaftliche Effekte.

Antwort: In diesem Fall wären auch die Steuerausfälle niedrig. Die volkswirtschaftlichen Effekte sind im Voraus jedoch schwer abschätzbar. Aus Sicht einzelner Unternehmen kann hier ein wirkungsvoller Hebel liegen, das Arbeitsvolumen durch Anreize für den Arbeitnehmer zu erhöhen. Im Fokus steht das überfällige politische Signal, dass sich Anstrengung und Leistung in diesem Land wieder lohnen.

5. Die Regelung würde einen deutlich Eingriff in das austarierte System nahezu aller Tarifverträge bedeuten und tarifliche Arbeitszeitabsenkung begünstigen.

Antwort: Tarifverträge regeln die Arbeitszeit, nicht aber deren Versteuerung. Es besteht somit grundsätzlich kein Widerspruch zu geltenden Tarifverträgen. Eine Absenkung der tariflichen Arbeitszeit mit dem Ziel einer günstigeren steuerlichen Behandlung ist nicht konsensfähig und dürfte aufgrund des damit verbundenen Missbrauchs der Regelung kurz- und mittelfristig zu einer entsprechenden Reaktion des Gesetzgebers führen.