



ABGABEN & STEUERN

ABGABEN UND STEUERN

Versteuerung von Zulagen und Zuschlägen

April 2021

Dieses Infoblatt ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern.
Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes:
Burgenland, Tel. Nr.: 0590 907-0, Kärnten, Tel. Nr.: 0590 904-0,
Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0, Oberösterreich, Tel. Nr.: 0590 909,
Salzburg, Tel. Nr.: (0662) 8888-0, Steiermark, Tel. Nr.: (0316) 601-601, Tirol, Tel. Nr.: 0590 905-0,
Vorarlberg, Tel. Nr.: (05522) 305-0, Wien, Tel. Nr.: (01) 514 50-0
Hinweis! Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at/steuern> (Lohnverrechnung)
Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr.
Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen.
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!

Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Überstundenentlohnung.....	4
2.1	Was sind Überstunden?	4
2.2	Überstundengrundlohn	5
2.3	Überstundenzuschläge.....	5
2.3.1	Überstundenzuschläge für Werktage (untertags).....	5
2.3.2	Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN- Zuschläge)	5
3	Schmutz-, Erschwernis-, und Gefahrenzulagen (SEG- Zulagen).....	6
4	Steuerliche Behandlung der Zulagen und Zuschlägen	7
4.1	Gemeinsame Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung.....	7
4.2	Freibeträge für SFN-Zuschläge und SEG- Zulagen.....	8
4.3	Freibetrag für „gewöhnliche“ Überstundenzuschläge	8
4.4	Beispiel für die abgabenrechtliche Behandlung.....	9
4.5	Überstundenzuschläge bei Pauschal- und All- in-Vereinbarungen.....	10
4.5.1	Voraussetzungen und Aufzeichnungspflichten	10
4.5.2	„Herausschälen“ von Überstunden bei Überstundenpauschale und bei All- in-	10
4.6	Lohnnebenkosten und Sozialversicherung.....	11
4.6.1	Sozialversicherungspflicht	11
4.6.2	Lohnnebenkosten	11
5	Abgabenrechtliche Behandlung im Überblick	12

1 Einleitung

Wenn Dienstnehmer Überstunden leisten, an Sonn- und Feiertagen tätig sind oder Arbeiten unter erschwerten Bedingungen verrichten, wird dies in aller Regel durch Zulagen und Zuschläge abgegolten, die zusätzlich zum Grundbezug ausbezahlt werden. Die Bezahlung erfolgt aufgrund von Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, innerbetrieblichen Vereinbarungen oder freiwillig. Für Zulagen und Zuschläge sind im Steuerrecht spezielle Begünstigungen vorgesehen.

Diese betreffen im Wesentlichen:

- Überstundenzuschläge,
- Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN-Zuschläge),
- Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG-Zulagen).

Diese Broschüre soll einen umfassenden Überblick über die steuerrechtlichen Bestimmungen bieten.

Hinweis aufgrund der COVID-19-Krise:

Alle Zulagen und Zuschläge, die der Arbeitgeber trotz der COVID-Maßnahmen (Telearbeit, Dienstverhinderung oder Kurzarbeit) weiter auszahlt, bleiben im bisherigen Ausmaß steuerfrei. Aktuell gilt diese Regelung bis Ende Juni 2021.

2 Überstundenentlohnung

2.1 Was sind Überstunden?

Überstundenarbeit liegt vor, wenn entweder

- die zulässige wöchentliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) oder
- die tägliche Normalarbeitszeit, die sich aufgrund der Verteilung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit auf einzelne Tage ergibt,

überschritten wird.

Die Vergütung von Überstunden wird im Arbeitszeitgesetz und in den Kollektivverträgen geregelt. Sie setzt sich aus dem Überstundengrundlohn und dem Überstundenzuschlag zusammen.

Davon zu unterscheiden sind sog. „Mehrarbeitsstunden“ und „Mehrarbeitszuschläge“. Unter „Mehrarbeit“ versteht man die Arbeitszeit, die zwischen der kollektivvertraglich festgelegten oder durch Teilzeitvereinbarung verkürzten Arbeitszeit und der gesetzlich geregelten Arbeitszeit (40 Stunden pro Woche) liegt. Manche Kollektivverträge legen fest, dass für Mehrarbeit neben dem Grundlohn auch ein Mehrarbeitszuschlag zu bezahlen ist.

Achtung:

Der Mehrarbeitsgrundlohn ist jedenfalls steuerpflichtig. Auch Mehrarbeitszuschläge (25%) nach Arbeitszeitgesetz im Zusammenhang mit einer Teilzeitbeschäftigung sind steuerpflichtig.

Der Mehrarbeitszuschlag, der sich aufgrund der verkürzten kollektivvertraglichen Arbeitszeit ergibt, gilt als Überstundenzuschlag und kann begünstigt abgerechnet werden.

2.2 Überstundengrundlohn

Ist ein Stundenlohn vereinbart, dann entspricht der Überstundengrundlohn diesem vereinbarten Stundenlohn. Wochen- bzw. Monatslöhne (-gehälter) müssen auf die einzelne Stunde heruntergerechnet werden, indem durch den sogenannten Überstundenteiler dividiert wird. Gibt es im Kollektivvertrag hinsichtlich des Überstundenteilers keine spezielle Regelung, errechnet sich dieser aus

wöchentlicher Arbeitszeit x durchschnittlicher Anzahl der Wochen pro Monat

Zum Beispiel beträgt der Überstundenteiler bei einer 40-Stunden-Woche 173 (= $40 \times 4,33$; gerundet). Einzelne Kollektivverträge können jedoch für den Arbeitnehmer günstigere Überstundenteiler vorsehen.

Achtung:

Der Überstunden-Grundlohn ist jedenfalls steuerpflichtig.

2.3 Überstundenzuschläge

2.3.1 Überstundenzuschläge für Werktage (untertags)

Der Überstundenzuschlag wird zusätzlich zum Überstundengrundlohn ausbezahlt. Das Arbeitszeitgesetz sieht einen Zuschlag in Höhe von 50% des Grundlohns vor. Dies ist in der Regel der Zuschlagssatz, der für untertags geleistete Überstunden an Werktagen zum Tragen kommt.

2.3.2 Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge (SFN- Zuschläge)

Sonntage

Für Arbeiten, die an Sonntagen geleistet werden, sehen die Kollektivverträge im Allgemeinen einen Zuschlag von 100% des Grundlohns vor.

Feiertage

Für Feiertage steht dem Arbeitnehmer folgende Entlohnung zu:

1. Für Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, steht dem Arbeitnehmer grundsätzlich das Feiertagsentgelt zu: Nach dem Ausfallsprinzip gebührt dem Dienstnehmer jenes Entgelt, das er bekommen hätte, wäre kein Feiertag gewesen.
2. Wenn der Arbeitnehmer feiertags tatsächlich arbeitet, gebührt ihm innerhalb der Normalarbeitszeit neben dem Feiertagsentgelt auch das Feiertagsarbeitsentgelt und darauf basierend
3. Eventuell ein Feiertagszuschlag aufgrund lohngestaltender Vorschriften oder freiwillig gewährt (in Form eines Prozentsatzes)
4. Wenn der Arbeitnehmer am Feiertag über die Normalarbeitszeit hinaus arbeitet, steht ihm weiters ein Überstundengrundlohn zu und zusätzlich
5. ein Überstundenzuschlag laut Kollektivvertrag

Achtung:

Das Feiertagsentgelt, und der Überstundengrundlohn sind jedenfalls steuerpflichtig. Das Feiertagsarbeitsentgelt sowie ein eventuell gezahlter Feiertagszuschlag sind gemäß den Bestimmungen des § 68 Abs. 1 EStG (gemeinsamer Freibetrag von maximal 360 EUR monatlich für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, damit zusammenhängende Überstundenzuschläge sowie Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen) lohnsteuerfrei.

Nachtarbeit

Nachtarbeit ist nach den meisten Kollektivverträgen die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr geleistete Arbeit. Ob und in welchem Ausmaß für Nachtarbeit ein Zuschlag gebührt, bestimmt der jeweilige Kollektivvertrag.

Damit eine steuerliche Begünstigung in Frage kommt, müssen für Nachtarbeit im Sinne des Einkommensteuergesetzes folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Sie müssen auf Grund betrieblicher Erfordernisse
- in der Zeit zwischen 19 Uhr und 7 Uhr (in der „steuerlichen Nacht“) erbracht werden,
- wobei mindestens 3 zusammenhängende Stunden („Blockzeit“) in die „steuerliche Nacht“ zwischen 19 Uhr und 7 Uhr fallen

Achtung:

Das betriebliche Erfordernis ist nur gegeben, wenn die Arbeitszeiten nicht willkürlich in die Nacht verlagert werden und ist nachzuweisen (z.B. durch Arbeitsberichte)

3 Schmutz-, Erschwernis-, und Gefahrenzulagen (SEG- Zulagen)

Diese Zulagen werden für Leistungen bezahlt, die unter besonders erschwerten Umständen erfolgen. Im Einkommensteuergesetz werden die Merkmale dieser Zulagen definiert, die als Voraussetzung für die steuerliche Begünstigung gegeben sein müssen.

Eine Schmutzzulage wird dafür gewährt, dass die Arbeit in erheblichem Ausmaß zwangsläufig eine Verschmutzung (Verunreinigung) des Arbeitnehmers und seiner Kleidung bewirkt.

Beispiel:

Arbeiten mit Teer, Kesselreinigung, Verschlammung, Arbeiten am Schlachthof, etc.

Eine Erschwerniszulage wird für Leistungen bezahlt, die im Vergleich zu den allgemein üblichen Arbeitsbedingungen einer bestimmten Branche eine außergewöhnliche Erschwernis darstellen. Ein Vergleich mit allgemeinen üblichen Arbeitsbedingungen "schlechthin" ist unzulässig.

Beispiel:

Autobuslenker: Aus der Lenkung und Betreuung überlanger Fahrzeuge (mehr als 10,90 m) ergibt sich eine außerordentliche Erschwernis im Vergleich zur Tätigkeit von Autobuslenkern im Allgemeinen.

Eine Gefahrenzulage soll "typische Berufsgefahren" abgelden, wenn dabei das Leben, die Gesundheit oder die körperliche Sicherheit des Arbeitnehmers z.B. durch gesundheitsgefährdende Stoffe oder Strahlen, durch Erschütterungen oder irgendeine Gefahr zwangsläufig gefährdet sind.

Beispiel:

Bauarbeiter: Einwirkung giftiger Gase, Dämpfe, Säuren oder Staub.

Nicht umfasst ist eine Allgemeingefahr, da sie keine "typische" Berufsgefahr darstellt. Zur Beurteilung der Steuerfreiheit von SEG-Zulagen ist - bezogen auf die gesamten vom Arbeitnehmer zu leistenden Arbeiten innerhalb des Zeitraumes, für den der Arbeitnehmer eine Zulage erhalten hat - zu prüfen, ob diese Arbeiten überwiegend eine außerordentliche Verschmutzung, Erschwernis oder Gefahr bewirken. Überwiegend bedeutet: Für mehr als die Hälfte der Arbeitszeit, für die eine Zulage gewährt wird, treffen besonders erschwerende, verschmutzende oder gefährliche Umstände zu.

Um diese Umstände nachzuweisen, muss für jeden Arbeitnehmer genau dokumentiert werden

- an welchen Tagen
- zu welcher Tageszeit
- welche Arbeit geleistet wurde,

die zur Bezahlung einer steuerfreien SEG-Zulage geführt hat.

Zusätzlich müssen formalrechtliche Bedingungen erfüllt sein, damit die SEG- Zulagen steuerbegünstigt behandelt werden können.

Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen sind nur begünstigt, wenn sie

- auf Grund gesetzlicher Vorschriften,
- auf Grund von Gebietskörperschaften erlassener Dienstordnungen,
- auf Grund aufsichtbehördlich genehmigter Dienstordnungen der Körperschaften des öffentlichen Rechts,
- auf Grund der vom Österreichischen Gewerkschaftsbund für seine Bediensteten festgelegten Arbeitsordnung,
- auf Grund von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen, die auf Grund besonderer kollektivvertraglicher Ermächtigungen abgeschlossen worden sind,
- innerbetrieblich für alle Arbeitnehmer oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern

gewährt werden.

Achtung:

Freiwillig gewährte SEG-Zulagen sind steuerpflichtig.

4 Steuerliche Behandlung der Zulagen und Zuschlägen

4.1 Gemeinsame Voraussetzungen für die Steuerbegünstigung

Generell müssen Zulagen und Zuschläge neben dem Grundlohn (-gehalt) bzw. Stundenlohn (-gehalt) ausbezahlt werden. Wird zum Beispiel für eine Überstunde nur der Zuschlag bezahlt und der Überstundengrundlohn durch Zeitausgleich abgegolten, kann der Zuschlag nicht steuerfrei behandelt werden.

Unabhängig von den Besonderheiten der jeweiligen Zulage müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit Überstundenzuschläge, SFN-Zuschläge und SEG-Zulagen steuerlich begünstigt behandelt werden können:

- Die Arbeit muss tatsächlich geleistet werden,
- Die Bezahlung muss aufgrund einer lohngestaltenden Vorschrift erfolgen, (Ausnahme: SFN-Zulagen können auch freiwillig ausbezahlt werden),

- Es müssen genaue Aufzeichnungen über die Arbeit geführt werden. (Maßgeblich ist die genaue Zeit, der Ort und bei SEG-Zulagen die Art der Tätigkeit)

4.2 Freibeträge für SFN-Zuschläge und SEG- Zulagen

Das Einkommensteuergesetz sieht für alle

SFN- Zuschläge

Überstundenzuschläge im Zusammenhang mit Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit SEG- Zulagen

einen gemeinsamen Freibetrag von 360 EUR pro Monat vor. (§ 68 Abs. 1 EStG)

Für alle Arbeitnehmer, deren Normalarbeitszeit überwiegend in der Zeit von 19 bis 7 Uhr liegt erhöht sich dieser Freibetrag auf 540 EUR pro Monat (§ 68 Abs. 6 EStG). Dabei ist es seit 2013 nicht mehr erforderlich, dass es sich dabei um „typische Nachtarbeiter“ (z.B. Bäcker, Nachtportiere) handelt.

4.3 Freibetrag für „gewöhnliche“ Überstundenzuschläge

Für „gewöhnliche“ Überstunden, die an Werktagen untertags geleistet werden bzw. welche die Kriterien für die Nachtarbeit nicht erfüllen (wenn beispielsweise die erforderliche Blockzeit von 3 Stunden zwischen 19 und 7 Uhr nicht erreicht wurde) ist ein weiterer Freibetrag vorgesehen (§ 68 Abs. 2 EStG).

Dieser gilt pro Monat:

- für maximal 10 Überstunden,
- im Ausmaß von höchstens 50% des Grundlohns
- betragsmäßig mit 86 EUR begrenzt.

Fallen in einem Monat weniger als 10 Überstunden an, sind im nächsten Monat dennoch nur 10 Überstunden begünstigt (kein Nachholen möglich!).

Auch Mehrarbeitszuschläge für Arbeitsleistung, die zwischen der kollektivvertraglichen und der gesetzlichen Wochenarbeitszeit erbracht wird, fallen unter diese Befreiungsbestimmung.

Achtung:

Nicht befreit sind die 25% Mehrarbeitszuschläge lt. AZG bei Teilzeitbeschäftigung.

4.4 Beispiel für die abgabenrechtliche Behandlung

Angaben:

Normalarbeitszeit (40 Stunden):

- Mo- Do: 8- 12 Uhr, 13- 18 Uhr
- Fr.: 8- 12 Uhr

Überstundengrundlohn:

- Der Lohn beträgt 1.730 EUR, der Überstundenteiler laut Kollektivvertrag beträgt 1/173, das ergibt einen Überstundengrundlohn von 10 EUR (1730/173)

Überstundenzuschläge laut Kollektivvertrag:

- An Werktagen 6- 20 Uhr 50%, 20- 6 Uhr 100%
- An Sonn- und Feiertagen 100%
- Für Mehrarbeit gebührt kein Zuschlag.

Überstundenaufzeichnung (vereinfacht) für den Monat:

Tag	Normal- arbeitszeit	Überstunden- arbeitszeit	Überstunden	Anzahl der Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge			
				„gewöhnliche“ Zuschläge		SFN- Zuschläge	
				50%	100%	50%	100%
Montag: 4.xx	8-12 Uhr, 13- 18 Uhr	18-21 Uhr	3	2	1		
Dienstag: 12.xx	8-12 Uhr, 13- 18 Uhr	18-23 Uhr	5	1		1	3
Montag: 21.xx	8-12 Uhr, 13- 18 Uhr	18-20 Uhr	2	2			
Freitag: 25.xx	8-12 Uhr	13- 20 Uhr	7	7			
Summe:			17	12	1	1	3

In diesem Monat wird auch noch eine Erschwerniszulage ausbezahlt. Laut Aufzeichnungen wurden hierfür 80 Stunden geleistet, wobei pro Stunde 0,60 EUR laut Kollektivvertrag zustehen.

Lösung:

- An beiden Montagen sowie am Freitag werden nur „gewöhnliche“ Überstundenzuschläge ausbezahlt, die dem Freibetrag von 86 EUR zuzuordnen sind. Am ersten Montag steht für eine Stunde zwar schon der 100%ige Zuschlag laut Kollektivvertrag zu, steuerlich handelt es sich hierbei aber noch nicht um einen begünstigten Nachtzuschlag, weil die Blockzeit (3 Stunden zwischen 19 und 7 Uhr) nicht erfüllt ist.
- Am Dienstag werden neben der gewöhnlichen Überstunde von 18 - 19 Uhr auch 4 begünstigte Nachtüberstunden geleistet, für die der Freibetrag von 360 EUR maßgeblich ist. Die Blockzeit ist erfüllt; die Überstunde von 19- 20 Uhr ist laut KV zwar nur mit 50% begünstigt, allerdings liegt sie bereits in der „steuerlichen Nacht“ (19 - 7Uhr).
- Für alle 17 Überstunden wird insgesamt ein Grundlohn von 170 EUR ausbezahlt, dieser ist voll steuerpflichtig.
- Von den gewöhnlichen Überstundenzuschlägen in Höhe von 70,00 EUR (50% Zuschlag für 12 Überstunden, 100% Zuschlag für 1 Überstunde) sind 50 EUR steuerfrei (höchstens 50% des Grundlohns von maximal 10 Überstunden), der Rest steuerpflichtig.

- Die Nachtzuschläge in Höhe von 35 EUR sind steuerfrei.
- Die Erschwerniszulage in Höhe von 48 EUR (80 EUR x 0,6) ist steuerfrei, weil auch hierfür der Freibetrag von 360 EUR maßgeblich ist, der durch die Nachtzuschläge noch lange nicht ausgeschöpft ist.

4.5 Überstundenzuschläge bei Pauschal- und All- in-Vereinbarungen

4.5.1 Voraussetzungen und Aufzeichnungspflichten

Auch bei Pauschal- und All-in- Vereinbarungen, die oftmals mit (leitenden) Angestellten getroffen werden, können steuerfreie Anteile im Ausmaß von maximal 86 EUR berücksichtigt werden, sofern im Jahresdurchschnitt mindestens 120 Überstunden tatsächlich geleistet wurden und keine missbräuchliche Verteilung der geleisteten Überstunden erfolgt (z.B. Überstunden werden regelmäßig stets nur in 6 Monaten geleistet und die Auszahlung aus steuerlichen Gründen über das ganze Jahr verteilt).

Bei bestehenden Dienstverhältnissen müssen aus steuerlichen Gründen grundsätzlich keine gesonderten Aufzeichnungen geführt werden, um den maximal steuerfreien Betrag geltend machen zu können. Allerdings muss aus den Aufzeichnungen vergangener Lohnzahlungszeiträume klar hervorgehen, dass die Überstundenzuschläge bisher den Wert von 86 EUR erreicht oder überschritten haben.

Werden erstmalig Überstunden erbracht oder tritt der Dienstnehmer neu ein, müssen jedoch Aufzeichnungen über einen Zeitraum von 6 Monaten geführt werden, sofern von gleichbleibenden Verhältnissen ohne saisonale Schwankungen auszugehen ist.

Wird der Gesamtdurchschnitt erreicht, steht die Steuerfreiheit auch in Monaten, in denen wegen Urlaubs oder Krankenstandes keine oder weniger Überstunden geleistet wurden, zu.

4.5.2 „Herausschälen“ von Überstunden bei Überstundenpauschale und bei All-in-Vertrag

Beim Überstundenpauschale wird im Vorhinein die Anzahl der zu leistenden und durch das Pauschale abgegoltenen Überstunden vereinbart. Das Überstundenpauschale ist aufzuteilen in Grundlohn und Zuschlag. Steuerfrei gem. § 68 Abs. 2 EStG ist der 50%-Zuschlag für maximal 10 Überstunden, betraglich begrenzt mit 86 EUR im Monat.

Beispiel:

Ein Angestellter mit einem Monatsgehalt von 1.500 EUR erhält zusätzlich ein Überstundenpauschale in Höhe von 450 EUR. Mit dem Pauschale sollen 30 Überstunden mit 50% Zuschlag abgegolten sein. Der Überstundenteiler lt. KV beträgt 1/150.

Überstundengrundlohn: 1.500 EUR : 150 = 10 EUR

Pauschale bewertet in Stunden:

30 Std. (Grundlohn) + 30 x 0,5 Std. (50%-Zuschlag) = 45 Std.

Steuerfrei:	50% -Zuschlag, für maximal 10 Std.:	10 EUR x 10 x 0,5 =	50 EUR
Steuerpflichtig:	Grundlohn für 30 Std.	10 EUR x 30 =	300 EUR
	Restliche 50%-Zuschläge (für 20Std.):	10 EUR x 20 x 0,5 =	100 EUR
			450 EUR

Bei All-in-Vereinbarungen, die meist mit leitenden Angestellten abgeschlossen werden, wird vereinbart, dass mit dem Gehalt sämtliche Überstunden abgegolten sind. Da keine

zahlenmäßige Vereinbarung von zu leistenden Überstunden vorliegt, sieht die Finanzverwaltung 20 Überstunden als Durchschnittswert für die Berechnung des Grundlohnes vor. Unabhängig von der kollektivvertraglichen Arbeitszeit ist von 40 Arbeitsstunden pro Woche - daher 173 Stunden im Monat - auszugehen. Addiert man die 20 Überstunden und den 50%igen Zuschlag, ergibt sich insgesamt ein Teiler von 203 (173 Stunden plus 20 Stunden Grundlohn plus 10 Stunden Überstundenzuschlag).

Beispiel:

All-in- Vertrag: Das monatliche Gehalt beträgt 5.000 EUR. Alle geleisteten Überstunden inklusive 50%igem Zuschlag sind mit dem Gehalt abgegolten.

Überstundengrundlohn: $5.000 \text{ EUR} / 203 = 24,63 \text{ EUR}$
10 Überstunden: $24,63 \text{ EUR} \times 10 \times 50\% = 123,15 \text{ EUR}$ maximal 86 EUR

Der im All- in- Vertrag enthaltene steuerfreie Überstundenzuschlag beträgt 86 EUR

4.6 Lohnnebenkosten und Sozialversicherung

4.6.1 Sozialversicherungspflicht

Die Überstundengrundlöhne und Überstundenzuschläge sind sozialversicherungspflichtig, ebenso die Erschwernis- und Gefahrenzulagen.

Achtung:

Schmutzzulagen sind SV-frei, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

4.6.2 Lohnnebenkosten

Sämtliche Zuschläge und Zulagen sind:

- DB- pflichtig (Dienstgeberbeitrag zum FLAG),
- DZ- pflichtig (Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag),
- Kommunalsteuerpflichtig.

Zulagen und Zuschläge, die an begünstigte behinderte Dienstnehmer und begünstigt behinderte Lehrlinge ausbezahlt werden, sind von den Lohnnebenkosten zur Gänze befreit. Die Befreiung von der DB- und DZ- Pflicht besteht überdies für Dienstnehmer, die das 60. Lebensjahr vollendet haben (KommSt-Pflicht ist aber gegeben).

5 Abgabenrechtliche Behandlung im Überblick

Zuschläge und Zulagen	SV	Lohnsteuer	DB	DZ	KommSt
„gewöhnliche“ Überstundenzuschläge	pflichtig	Freibetrag für max. 10 Std. max. 50% max. 86 EUR siehe 4.3	pflichtig, Ausnahme siehe 4.6.2	pflichtig, Ausnahme siehe 4.6.2	pflichtig, Ausnahme siehe 4.6.2
SFN- Zuschläge	pflichtig	Freibeträge 360 EUR bzw. 540 EUR siehe 4.2			
Schmutzzulage	frei, soweit auch lohnsteuerfrei				
Erschwernis- und Gefahrenzulagen	pflichtig				