

Dr. Andreas Hoff

Förderung von Mehrarbeit: der komplett falsche Ansatz ¹

Die Ampelkoalition setzt in ihrer im Juli vorgestellten „Wachstumsinitiative“ auch auf die Förderung von Mehrarbeit – alles andere als eine gute Idee.

Nach dem Willen der Ampelkoalition soll Mehrarbeit künftig zum einen dadurch gefördert werden, dass „Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte Vollzeitarbeit hinausgehen, steuer- und beitragsfrei gestellt (werden)“. Als Vollzeitarbeit gelten soll dabei „für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden“, ansonsten eine solche von 40 Stunden. Und auch die Teilzeitbeschäftigten sollen bedacht werden: „Wenn Arbeitgeber eine Prämie für die Ausweitung der Arbeitszeit zahlen, wird die Bundesregierung diese Prämie steuerlich begünstigen. Missbrauch werden wir ausschließen.“

Je genauer man diese auf den ersten Blick einleuchtenden Vorschläge anschaut, desto schlechter sehen sie aus:

- Mehrarbeitszuschläge sind gesetzlich nicht vorgeschrieben und kommen daher nicht immer zum Einsatz. Die avisierte Neuregelung könnte daher dazu führen, dass mehr und/oder höhere Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden, was sicherlich im Sinne der Beschäftigten wäre, arbeitgeberseits jedoch eher zu einem restriktiven Einsatz dieses Instruments beitragen könnte – und damit zu *weniger* Mehrarbeit.
- Der übliche Mehrarbeitszuschlag liegt bei 25%, sodass die Steuer- und Abgabefreiheit z.B. bei einem Stundenentgelt von € 20 und einem Grenzsteuersatz von 30% bei den insgesamt ca. 20% Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung einem materiellen Vorteil von ca. € 2,50 pro Stunde Mehrarbeit entspricht, was keine große Anreiz-Wirkung entfalten dürfte – und die Mehrarbeitsstunde selbst wird ja bis zu den Beitragsbemessungsgrenzen unverändert mit (im Beispiel-Fall) ca. 50% belastet. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus aber auch noch, dass viele Beschäftigte keine Lohnsteuer zahlen, was ihren materiellen Vorteil in unserem Beispiel auf ca. € 1 pro Stunde Mehrarbeit reduziert.
- Mehrarbeit ist nicht auf Dauer möglich – sonst wäre es ja keine Mehrarbeit mehr. Vielmehr läge dann eine angehobene Dauer der Vertragsarbeitszeit, die zunächst erst einmal tarifvertraglich zulässig sein muss. Hierfür ein höheres Stundenentgelt zu zahlen ist nicht nur rechtlich problematisch, sondern auch wirtschaftlich (wegen der bei langen Arbeitszeiten tendenziell abnehmenden Produktivität) kaum zu rechtfertigen. Dies schränkt das über Mehrarbeit gewinnbare Volumen entsprechend ein.
- Mehrarbeit wird heute, oft so auch tarifvertraglich vorgegeben, vielfach durch Freizeit ausgeglichen bei Vergütung des Zuschlags. Diese Zuschläge steuer- und

¹ Am 29.08.2024 überarbeitet und gekürzt erschienen im Portal www.humanresourcesmanager.de.

abgabefrei zu stellen, macht jedoch keinen Sinn, weil sie ja nicht mit tatsächlicher Mehr-Arbeit verbunden sind, und müsste daher unterbunden werden.

- Der angekündigte Missbrauchs-Ausschluss, der – so nehme ich an – nicht nur auf die Aufstockungs-Prämie bei Teilzeitarbeit bezogen ist, dürfte darüber hinaus angesichts der in vielen Bereichen trotz entgegenstehender Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterentwickelten Arbeitszeit-Erfassung gerade bei Wissensarbeit und im Homeoffice erhebliche Probleme bereiten. So könnten künftig Prämien aller Art einfach als Gegenleistung für Mehrarbeit ausgewiesen werden – unabhängig von deren tatsächlicher Leistung. Daran bestünde auch ein gewisses Interesse des Arbeitgebers, der auf diese Weise Beiträge zur Sozialversicherung einsparen würde. Und wie wäre es beispielsweise mit einem Mehrarbeitszuschlag von 100%, mit dem zugleich die geleistete Mehrarbeit abgegolten wird? Dies wird offenbar auch durch einschlägige wissenschaftliche Analysen eines ähnlichen französischen Programms aus dem Jahr 2007 bestätigt, wonach „die Zahl der geleisteten Stunden ... damit nicht erhöht (wurde). Allerdings nutzten gut qualifizierte Besserverdienende die Vergünstigungen, um mehr Überstunden anzugeben und ihre Steuerlast zu senken“ ([impuls_2018_2_1 \(boeckler.de\)](https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2018_2_1.pdf), S. 7).
- Der steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmen ist wahrhaftig schon komplex genug. Und da soll nun noch weitere Komplexität hinzukommen, die auch wegen der großen Missbrauchs-Gefahren unvermeidbar ist?
- Trotz der avisierten Steuerbegünstigung von Aufstockungs-Prämien für Beschäftigte mit gegenüber der Regelarbeitszeit verringerter Vertragsarbeitszeit könnte deren Benachteiligung bei Leistung von Mehrarbeit rechtlich problematisch sein.
- Und auch diese Prämie ist ja nicht unkompliziert. Wie oft darf man sie beanspruchen, um wieviel muss man mindestens aufstocken (Stunden oder prozentual?), wie lange muss man in der vorherigen Vertragsarbeitszeit gearbeitet haben? Nehmen wir diesbezüglich beispielsweise zwei Jahre an. Dann entsteht durch eine Aufstockungs-Prämie ein Anreiz, entsprechend lange mit der Aufstockung zu warten, sodass hierdurch sogar Arbeitszeit-Volumen verlorengehen kann.

Will man tatsächlich erreichen, dass die Menschen, die dies wünschen (!), mehr arbeiten – und das sind ja vor allem Teilzeitbeschäftigte –, müssen stattdessen die Rahmenbedingungen in den Blick genommen werden. Vorrangig ist hier der Staat gefragt, aber auch die Betriebe haben hier Hausaufgaben zu erledigen:

- Bessere Angebote zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen, um Betreuenden – derzeit also in erster Linie Frauen – längere Arbeitszeiten zu ermöglichen;
- Umgestaltung des Steuer- und Sozialversicherungssystems so, dass mehr Arbeitszeit *immer* zu einem spürbar höheren Netto-Verdienst führt. Dies erforderte unter anderem die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung;
- mehr Arbeitszeit-Flexibilität – und zwar ohne Aufweichung der aktuellen gesetzlichen Grenzen, um den langfristigen Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu unterstützen – und mehr Homeoffice-Optionen.

Einen wesentlichen Beitrag längerer Arbeitszeiten zur Bewältigung der demographischen Krise darf man aber selbst unter optimalen Bedingungen nicht erwarten – auch deshalb, weil schon heute viele Beschäftigte über ihre zu hohe Auslastung klagen und darüber, dass sie über ihre Vertragsarbeitszeit hinaus arbeiten müssen, was zu Arbeitsunzufriedenheit führt und zu Fluktuation führen kann. Mehrarbeit ist somit eher Teil des Problems als Teil der Lösung.

Viel wichtiger sind die beiden anderen Stellschrauben „Steigerung der Arbeitsproduktivität“ und „höhere Zahl von Beschäftigten“. Bei Ersterem geht nicht nur um Digitalisierung und Robotisierung, sondern auch um die Vermeidung von Arbeitszeit-Ver-schwendung – insbesondere durch unzureichende Einsatzplanung, ständige Ablenkungen und überflüssige Tätigkeiten. Bei Letzterem sollte die stärkere Integration von Frauen und Älteren in den Arbeitsmarkt im Vordergrund stehen, wozu die jeweils weitestmögliche Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort einen großen Beitrag leisten kann – unterstützt durch die Abschaffung jeglicher Förderung vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand. Darüber hinaus muss es um die Einbeziehung von Unter- und Fehlqualifizierten sowie von Migranten gehen, was (nicht nur) enorme Qualifizierungs-Investitionen erfordern wird.