

## Sondernewsletter Lohn und Gehalt L2/2024

### 1. Auslaufen der Regelungen zur Inflationsausgleichsprämie - schon alles ausgeschöpft?

Arbeitgeberleistungen (steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie) von bis zu €3.000,00 je Dienstverhältnis sind zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Abmilderung der Inflation und des Anstiegs von Energie- und Nahrungsmittelpreisen **noch bis zum 31. Dezember 2024 begünstigt**.

Soweit Arbeitgeber die Prämie noch nicht voll ausgeschöpft haben und dies noch tun möchten, ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer bis spätestens zum 31. Dezember 2024 wirtschaftlich über das Geld verfügen können muss (Zufluss)! Prüfen Sie als Arbeitgeber rechtzeitig, ob Sie noch Auszahlungen vornehmen können und/oder wollen und beachten Sie unbedingt die Einhaltung des Begünstigungszeitraums, um die Steuer- und Beitragsfreiheit nicht zu riskieren (Zahlungslauf nach dem 31. Dezember 2024 nicht mehr möglich!).

#### **Hinweis aus der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung:**

*Sowohl das LAG Niedersachsen (Urteil v. 21.2.2024, 8 Sa 564/23) als auch das LAG Düsseldorf (Urteil v. 5.3.2024, 14 Sa 1148/23) haben anerkannt, dass Arbeitgeber grundsätzlich nicht daran gehindert sind, die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie (IAP) an weitere Bedingungen zu knüpfen, soweit eine zulässige arbeitgeberseitige Differenzierung erfolgt ist. Danach verstößt es nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn z.B. Beschäftigte in der Passivphase der Altersteilzeit von der Prämie ausgeschlossen sind.*

#### **Aber Achtung bei Gehaltsanpassungen:**

Die für die IAP notwendige Zusätzlichkeit zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn liegt nur dann vor, wenn bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird (§ 8 Abs. 8 EStG)! Arbeitgeber, die die IAP derzeit in monatlichen Teilbeträgen auszahlen, dürfen das laufende Gehalt also nicht zum 1. Januar 2025 erhöhen, um den Wegfall der IAP auszugleichen!

### 2. Angesammelte Überstunden richtig abrechnen - Auszahlung spätestens bis März des Folgejahres

Im Jahresverlauf werden Überstunden häufig über mehrere Monate angesammelt und erst zu einem späteren Zeitpunkt in einem Betrag ausgezahlt. Diese angesammelten Überstunden können aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich beitragsrechtlich wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt behandelt werden, anstatt dem Monat zugeordnet zu werden, in dem die Überstunden angefallen sind. Dabei muss die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Nachzahlungszeitraums zugrunde gelegt werden.

In solchen Fällen müssen die angesammelten Überstundenvergütungen noch **im selben Kalenderjahr oder spätestens bis März des Folgejahres** tatsächlich ausgezahlt werden.

Nur dann wird die vereinfachte Beitragsabrechnung (als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt) bei Betriebsprüfungen durch die Rentenversicherungsträger nicht beanstandet. Beiträge zur Umlage U1 und U2 sind zu entrichten.

**Hinweis: Beachten Sie die rechtzeitige Auszahlung von angesammelten Überstunden Ihrer Beschäftigten, um Nachforderungsrisiken in der SV-Prüfung auszuschließen!**

**Haben Sie Interesse an einer Beratung?**

**Ihre Ansprechpartnerin**



**Antje Ubben**  
Partnerin  
Rechtsanwältin

+49 9441 2970-0  
Antje.Ubben@mtg-group.de

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!