

## Besonderheiten bei der Erstellung der Lohnabrechnung für den Dezember 2023

### 1) Frühzeitiger Termin der Lohnabrechnung aufgrund der Feiertage

Die Übermittlungen der Beitragsnachweise an die Krankenkassen müssen, um Verspätungs- und Säumniszuschläge zu vermeiden, bis 20.12.2023 erfolgen — leider sehr früher Termin zur Datenübergabe an uns:

Um eine termingerechte Erstellung der Lohnabrechnung für den Dezember 2023 gewährleisten zu können, müssen alle abrechnungsrelevanten Daten bis spätestens 13.12.2023 vorliegen.

### 2) Urlaubsansprüche 2023 (nicht für Baubetriebe)

Zur Ermittlung der Urlaubsansprüche der Mitarbeiter am Jahresende 2023 müssen folgende Bestandteile vorliegen:

- der Jahresurlaubsanspruch und Resturlaubsanspruch Vorjahr in Tagen
- die Anzahl der noch nicht genommenen Urlaubstage (Resturlaubstage per 31.12.2023)

**Spätestens einzureichen mit Ihren Lohnunterlagen für den Monat Dezember 2023!**

#### Information zur Hinweispflicht der Arbeitgeber bei der Inanspruchnahme von Urlaub:

- Generell gilt: Zum Ende des Jahres müssen Arbeitgeber ausdrücklich auf den Resturlaub, das umfasst auch Urlaub aus vergangenen Jahren, hinweisen und dem Mitarbeiter klar machen, dass der Urlaubsanspruch andernfalls verfallen wird.
- Der Hinweis sollte außerdem sorgfältig dokumentiert werden, denn kommt es zu einem Verfahren müssen Unternehmen und Arbeitgeber beweisen, dass auf den Resturlaub hingewiesen wurde.
- Der Arbeitgeber muss seine Arbeitnehmer ganz konkret und aktiv auffordern, seinen Urlaub rechtzeitig zu beantragen, so dass dieser auch bis zum Jahresende (oder bei Übertragung bis zum 31.03. des Folgejahres) gewährt werden kann, andernfalls entfällt der Urlaub.

## Wichtige Änderungen bzw. Hinweise zum Jahreswechsel 2023 / 2024

### 1) Neuer Mindestlohn ab 01.01.2024

Der gesetzliche **Mindestlohn erhöht** sich ab 01.01.2024 von 12,00 € auf **12,41 €**.

Dies gilt insbesondere auch für Mitarbeiter die Festgehalt mit Erfolgsvergütungsbestandteilen beziehen.

Bestehende Arbeitsverträge sind dahingehend zu überprüfen und ggf. anzupassen (z.B. wöchentliche Arbeitszeit/Stunden). Erfahrungsgemäß sind hiervon im Wesentlichen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse betroffen. Unter Umständen können **alternative Vergütungssysteme** eingesetzt werden.

**Minijob:** Es dürfen nun 10 Stunden wöchentlich gearbeitet werden für bis zu 538€ monatlich, somit wird die Minijobgrenze auf 538€ erhöht.

Die **Midijob-Grenze** wurde ab dem 01.01.2023 auf 2000 € erhöht und bleibt 2024 dabei.

### 2) Lohnkostenoptimierung

Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht beinhaltet eine Vielzahl von Regelungen die bei Sondervergütungen oder auch Lohnerhöhungen bis **zur Sozialversicherungs- und Lohnsteuerfreiheit** führen können.

Diese **mindern die Belastung der Arbeitgeber** und führen bei den Mitarbeiter:innen zu einem höheren Netto-Lohn. Eine Verteilungsliste mit Beispielen kann von uns bezogen werden.

In vielen Fällen können Varianten nur in Anspruch genommen werden wenn die Bestandteile „**zusätzlich**“ gewährt werden. Aus diesem Grund sollte **vor der Durchführung** einer Sonderzahlung oder Lohnerhöhung eine Optimierung vorgenommen werden.

Neu: ab sofort **bis zum 31.12.2024** können bis zu 3.000 € (auch in Raten) Inflationsprämie gezahlt werden, **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Für den Zeitraum 10/2022 bis 12/2024 sind also 3.000 € pro Arbeitnehmer möglich.

Das Merkmal „**zusätzlich**“ ist erfüllt, wenn:

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt wird und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

### 3) Bescheinigungen bei Austritt/Kündigung von Arbeitnehmern

Mit BEA (Bescheinigungen elektronisch annehmen) können Sie Bescheinigungen für das Arbeitslosengeld elektronisch an die Arbeitsagentur übermitteln. Dies gilt für die Arbeitsbescheinigung und EU-Arbeitsbescheinigung.

**Voraussetzung:** Vorlage der schriftlichen Kündigungsunterlagen im Lohnabrechnungsbüro!

### 4) Lohnsteuerabzugsmerkmale 2024

Bei der Abfrage der Lohnsteuer-Daten 2023 zu 2024 kann es **zu Veränderungen** Ihrer Steuerdaten kommen. Bitte denken Sie daran, Ihre steuerlichen Merkmale für 2024 neu zu beantragen. Kontrollieren Sie daher bitte Ihre Lohnabrechnung Januar 2024 - zum Beispiel:

- Kinderfreibeträge
- Freibeträge wie: Kilometerpauschale, Verpflegungspauschale, etc.

### 5) Schwerbehindertenausgleichsabgabe

**Beschäftigen Sie mehr als 20 Arbeitnehmer?**

Wenn ja, gilt:

- Die Ausgleichsabgabe soll einen finanziellen Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die Schwerbehinderte beschäftigen und denen dadurch erhöhte Kosten entstehen. Sie soll außerdem Arbeitgeber dazu anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen.
- Wenn der Arbeitgeber die vorgeschriebene Zahl von Schwerbehinderten nicht beschäftigt (Beschäftigungspflicht nach § 71 SGB IX), hat er für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 77 Abs. 1 Satz 1 SGB IX).

**Gerne erstellen wir für Sie die Meldung zur Schwerbehindertenausgleichsabgabe.**

Hierfür benötigen wir folgende Angaben von Ihnen:

- Anzahl der Schwerbehinderten in Ihrem Unternehmen
- Kopie des Schwerbehindertenausweises

### 6) Minijobber

Seit dem 01.01.2023 benötigen wir von Ihren Minijobbern die **Angabe der steuerlichen Identifikationsnummer** und der eigenen **Krankenkasse!**