



Änderungen in der Lohnabrechnung 2025

Sozialversicherung

14.01.2025

Rechen- und Bemessungsgrößen 2025

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit verzichten wir auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d). Sämtliche Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf alle Geschlechter.

Beitragsbemessungsgrenzen

- Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen **Rentenversicherung** erhöht sich im Jahr 2025 auf 8.050 Euro im Monat (2024: 7.550 Euro).
- Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der gesetzlichen **Krankenversicherung** steigt auf 5.512,50 Euro im Monat (2024: 5.175 Euro).
- Die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Krankenversicherung (Jahresarbeitsentgeltgrenze) steigt auf 6.150 Euro im Monat (2024: 5.775 Euro).
- Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der gesetzlichen **Pflegeversicherung** steigt auf 5.512,50 Euro im Monat (2024: 5.175 Euro).
- Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der gesetzlichen **Arbeitslosenversicherung** erhöht sich im Jahr 2025 auf 8.050 Euro im Monat (2024: 7.550 Euro).
- Die **Beitragsbemessungsgrenze** in der knappschaftlichen **Rentenversicherung** beläuft sich im Jahr 2025 auf 9.900 Euro im Monat.

Beitragssätze

- **Krankenversicherung**

- Allgemeiner Beitragssatz 14,6 %
- Ermäßiger Beitragssatz 14,0 %
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag 2,5 %

- **Pflegeversicherung**

- Beitragszuschlag für Kinderlose 0,6 %
- Beitragsabschlag bei 2 Kindern 0,25 %
- Beitragsabschlag bei 3 Kindern 0,5 %
- Beitragsabschlag bei 4 Kindern 0,75 %
- Beitragsabschlag bei 5 oder mehr Kindern 1,0 %

Beitragssätze

- Rentenversicherung (allgemein) 18,6 %
- Knappschaftliche Rentenversicherung 24,7 %
- Arbeitslosenversicherung 2,6 %

- Jahresarbeitsentgeltgrenzen (JAEG) zur KV
- Allgemeine JAEG (§ 6 Abs. 6 SGB V)
 - Jährlich 73.800,00 Euro
 - Monatlich 6.150,00 Euro
- Besondere JAEG (§ 7 Abs. 6 SGB V)
 - Jährlich 66.150,00 Euro
 - Monatlich 5.512,50 Euro

Beitragssätze

- **Bezugsgröße**

- Jährlich 44.940,00 Euro
- Monatlich 3.745,00 Euro

- **Geringfügigkeitsgrenze**

- Monatlich 556,00 Euro

- **Geringverdienergrenze (Auszubildende)**

- Monatlich 325,00 Euro
- Arbeitgeber trägt auch die Arbeitnehmerbeitragsanteile und den Zusatzbeitrag

Höchstbeiträge für sv-pflichtige Arbeitnehmer

- **Krankenversicherung**
 - Monatlich 804,84 Euro
 - **Pflegeversicherung**
 - Monatlich 198,46 Euro
 - **Arbeitslosenversicherung**
 - Monatlich 209,30 Euro
 - **Rentenversicherung**
 - Monatlich 1.497,30 Euro
-
- Die Beiträge werden **hälfтиg** von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen.
 - Zu- und Abschläge gelten nur für den **Arbeitnehmeranteil**.

Beitragszuschüsse (§ 257 SGB V / § 61 SGB XI)

- **Höchstzuschuss zur freiwilligen Krankenversicherung:**

- Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld Monatlich 402,41 Euro
- Versicherte ohne Anspruch auf Krankengeld Monatlich 385,88 Euro
- Jeweils zzgl. hälftiger kassenindividueller Zusatzbeitrag

- **Höchstzuschuss zur Pflegeversicherung:**

- Bundeseinheitlich (außer Sachsen!) Monatlich 93,71 Euro
- Bundesland Sachsen Monatlich 66,15 Euro

Umlagesätze

- **U1 (Aufwendungen bei Entgeltfortzahlung)**
 - Individuell nach Satzung der Krankenkasse/Minijob-Zentrale
- **U2 (Aufwendungen bei Mutterschaft)**
 - Individuell nach Satzung der Krankenkasse/Minijob-Zentrale
- **U3 Insolvenzgeldumlage**
 - 0,06 %
- **Künstlersozialabgabe**
 - 5,00 %
 - Anhebung der Bagatellgrenze von 450 Euro pro Jahr auf 700 Euro (ab 01.01.2026 auf 1.000 Euro).
 - Zum 01.01.2025 wird die Künstlersozialkasse Teil der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Beitragsfreiheit bei pauschal versteuerten Leistungen

Pauschal versteuerte Leistungen

- Grundsätzlich sind pauschal Besteuerung Einkünfte nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn sie mit der jeweiligen Entgeltabrechnung im zugehörigen Abrechnungszeitraum pauschal versteuert werden. Maßgeblich ist dabei die tatsächliche Erhebung der pauschalierten Lohnsteuer.
- Zusätzlich ist erforderlich, dass in der Entgeltabrechnung **nachprüfbar** aufgezeichnet ist, für welche **konkrete Arbeitsleitung** in welchem **konkreten Abrechnungsmonat** der Bezug gewährt wird.
- Eine nachträgliche Änderung oder Korrektur der vorgenommenen Pauschalversteuerung wirkt sich auf die beitragsrechtliche Beurteilung der Entgeltbestandteile i. S. v. § 1 Abs. 1 S.2 SvEV nur aus, **bis die Lohnsteuerbescheinigung erstellt wurde**. Somit sind Korrekturen bis spätestens zum Ende Februar des Folgejahres möglich.

Pauschal versteuerte Leistungen (2)

- Dies gilt für alle Korrekturen, egal ob zuvor fehlerhaft eine Beitragspflicht angenommen wurde, oder ob umgekehrt zunächst eine Steuer- und Beitragsfreiheit angenommen wurde. Bis zur Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung sind Korrekturen nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundessozialgerichts noch möglich:
- Im konkreten Fall des Bundessozialgerichts hat ein Arbeitgeber die Zuwendungen für eine Betriebsfeier erst im März des Folgejahres konkret für die einzelnen Arbeitnehmer festgestellt. Zuvor hatte er keine Lohnsteuer oder Sozialversicherungsbeiträge abgeführt. Er musste den später festgestellten Betrag von 200 Euro pro Arbeitnehmer dann wie folgt verbeitragen: 110 Euro Steuerfreibetrag. Die übersteigenden 90 Euro sind beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.
- Eine nachträgliche Änderung ist auch im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung noch bis Ende Februar des Folgejahres möglich. Dies ergibt sich aus § 1 Abs. 1 S. 2 SvEV.

Entgeltbescheinigung und Beitragsverfahren

Entgeltbescheinigung

- Die Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) wurde mit Wirkung zum 01.01.2025 wie folgt geändert:

Die **Angabe von Kindern** des Arbeitnehmers erfolgt durch:

- Kennziffer 0 für den Zuschlag für Kinderlose
- Kennziffern 1 bis 5 entsprechend der Anzahl der Kinder des Arbeitnehmers
- Eine Kennziffer für Beschäftigte, deren Elterneigenschaft nachgewiesen ist

Beitragsverfahren

- Die **Beitragsverfahrensverordnung** (BVV) wird mit Wirkung zum 01.01.2025 ebenfalls angepasst:
 - Die Berechnungsvorschrift in der Beitragsverfahrensverordnung wird zum einen um die mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) eingeführten **Beitragsabschläge** in der sozialen Pflegeversicherung für Eltern mehrerer Kinder erweitert,
 - zum anderen um die Regelung, dass bei der Ermittlung des Beitragsanteils für den Beschäftigten in **Bestandsschutzfällen** der Beitragsabschlag durch Anwendung des maßgebenden Beitragsabschlags auf die beitragspflichtige Einnahme nach § 134 S. 1 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) zu berücksichtigen ist.
 - Des Weiteren erfolgt mit der Streichung in § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 BVV eine Anpassung an die allgemeinen Bedingungen des europäischen Binnenmarktes für **Zahlungsdienstleistungen**.
 - Durch die Änderung des § 8 BVV wird der bisher bestehende Widerspruch, der die **Vernichtung von Originalunterlagen** (bspw. Arbeitsverträge) bei Übernahme einer Kopie in die Entgeltunterlagen vorsieht, obwohl aufgrund anderer gesetzlicher Vorschriften (z. B. im Arbeitsrecht), eine solche Vernichtung nicht zulässig ist, aufgelöst.

Zusätzlichkeitserfordernis in der Sozialversicherung

Zusätzlichkeitserfordernis

- Für das Zusätzlichkeitserfordernis haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts festgelegt, dass vom 01.01.2022 an für sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit die gesetzlich definierten **Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses** Anwendung finden sollen.
- Damit sind Entgeltumwandlungen in Form eines vorherigen Entgeltverzichts **nicht mehr beitragsfrei**.
- Es gilt auch **kein Bestandsschutz!**

Zusätzlichkeitserfordernis (2)

- **Beispiele:**

- Arbeitgeberleistungen, die **zusätzlich** zum Arbeitsentgelt geleistet werden:
 - Steuerfreie Einnahmen (§ 3 EStG) wie z. B. Job-Tickets, Kita-Zuschüsse, Zuschüsse zu Gesundheitsmaßnahmen, Zuschüsse zu Familienservice und Kindernotbetreuung, Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers oder Überlassung eines Betriebsfahrrades.
 - Einnahmen mit Pauschalversteuerung (§ 40 Abs. 2 EStG), wie z. B. Essensbereitstellung, Wallboxen und EDV für Arbeitnehmer, Fahrtkostenzuschüsse, Betriebsfahrzeuge und -fahrräder.
 - Sachzuwendungen bis 50 Euro (§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG).
 - Altersversorgung für Geringverdiener (§ 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG).
- Steuerfreie Arbeitgeberleistungen nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV in Verbindung mit § 3 EStG) wie z.B. Werkzeuggeld, Berufskleidung, Sammelbeförderung, Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, Privatnutzung von betrieblicher IT, Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.

2. Betriebsrentenstärkungsgesetz

2. Betriebsrentenstärkungsgesetz

- Mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sind seit dem 01.01.2018 umfassende Änderungen im Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht in Kraft, um das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu fördern.
- Mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) soll das **Sozialpartnermodell** mit neuen Möglichkeiten erweitert werden, damit auch nicht tarifgebundene Unternehmen an einem solchen Modell teilnehmen können.
 - So können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung mit Zustimmung der dortigen Tarifvertragsparteien vereinbaren, wenn der Arbeitsvertrag eine Öffnungsklausel enthält oder die betreffende Gewerkschaft satzungsgemäß für das Arbeitsverhältnis zuständig ist.
 - Übernahme eines bereits bestehenden Sozialpartnermodells durch „Andocken“ (= vollständige Übernahme des anderen Modells).
 - Keine Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage bei mangelhafter Beteiligung (§ 21 BetrAVG).
- Das bisher nur durch Tarifverträge mögliche „Opting-Out“ ist nunmehr auch durch Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene möglich, wenn ein Arbeitgeberzuschuss von mindestens 20 % gewährt wird. Leider ist das keine Lösung für kleinere Mittelständler ohne Betriebsrat.

2. Betriebsrentenstärkungsgesetz (2)

- **Vorzeitiger Bezug** der bAV ist nun auch bei Teilrente (bisher: Vollrente) möglich (§ 6 BetrAVG).
- **Verdoppelung der Abfindungsgrenzen** bei direkter Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung.
- Erhöhung der Einkommensobergrenze (§ 100 EStG) auf 3 % der Beitragsbemessungsgrenze (2025: 8.050 Euro im Monat).
- Erhöhung des Förderhöchstbetrages auf 360 Euro.
- Erweiterung des § 212 VVG für entgeltlose Zeiten bei Lebensversicherungen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG erfolgen.
- Begünstigung des Altersversorgungsvermögens bei **Sozialhilfeansprüchen** (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB XII).

Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz

Pflegekompetenzgesetz

- Das Pflegekompetenzgesetz (PKG) sollte mit Wirkung zum 01.01.2025 in Kraft treten. Es wurde am 18.12.2024 in der letzten Sitzung des Bundeskabinetts beschlossen. Ob dieses noch vor der Wahl am 23.02.2025 umgesetzt wird, ist ungewiss.
- Das PKG soll die Rahmenbedingungen für beruflich Pflegende verbessern:
 - Berufsrechtliche Regelungen für erweitert heilkundliche Aufgaben und Überführung in die Regelversorgung.
 - Ermächtigung von Pflegefachpersonen zur Erbringung von heilkundlichen Leistungen im Rahmen der leistungsrechtlichen Vorschriften.
 - Ermächtigung von Pflegefachkräften zur Empfehlung von Pflegehilfsmitteln und Hilfsmitteln.

Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG)

Mit dem Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (PUEG) vom 19.06.2023 (BGBl. I 2023, Nr. 155) wurden mit Wirkung ab dem 01.07.2023 weitreichende Änderungen im Beitragsrecht der sozialen PV – im Wesentlichen ausgelöst durch den Beschluss des BVerfG vom 07.04.2022 – verabschiedet:

1. Zum 01.07.2023 wurde der gesetzliche (allgemeine) PV-Beitragssatz von bislang 3,05 % auf 3,4 % angehoben; dieser Beitragssatz gilt für Eltern **mit einem Kind**.
2. Der Beitragszuschlag in der PV für **Kinderlose** wurde zum 01.07.2023 von bislang 0,35 % auf 0,6 % angehoben; damit ergibt sich ein PV-Beitragssatz für Kinderlose (ab dem vollendeten 23. Lebensjahr) von 4,0 %
3. Für Eltern, die **mehr als 1 Kind** erzogen haben, wurde der Beitrag ab dem zweiten Kind um 0,25-%-Punkte pro Kind abgesenkt; wobei die maximale Entlastung auf 1,0 % begrenzt wurde.

Damit ergeben sich seither folgende Beitragssätze:

3,40 % für Eltern mit einem Kind

3,15 % für Eltern mit zwei Kindern

2,90 % für Eltern mit drei Kindern

2,65 % für Eltern mit vier Kindern

2,40 % für Eltern mit fünf und mehr Kindern

Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (2)

4. Bei der Ermittlung des Beitragsabschlages sind Kinder, die das 25. Lebensjahr vollendet haben, nicht berücksichtigungsfähig.
5. Abschläge gelten auch für Eltern vor dem vollendeten 23. Lebensjahr.
6. Die Elterneigenschaft sowie die Anzahl der Kinder sind in „geeigneter“ Form gegenüber der beitragszahlenden Stelle nachzuweisen, sofern diese Angaben nicht bereits aus anderen Gründen bekannt sind.
7. Vom 01.07.2023 bis 30.06.2025 gilt ein vereinfachtes Nachweis-Verfahren:
 - Nachweise für vor dem 01.07.2023 geborene Kinder wirken vom 01.07.2023 an (mit Sonderregelung für in der Zeit zwischen 01.04.2023 und 30.06.2023 geborene Kinder in Bezug auf den Beitragszuschlag für Kinderlose).
 - Nachweise für vom 01.07.2023 bis 30.06.2025 geborene Kinder wirken ab Beginn des Geburtsmonats.
 - Nachweise für ab 01.07.2025 geborene Kinder wirken ab Beginn des Geburtsmonats, wenn Nachweis innerhalb drei Monaten erbracht wird; andernfalls ab Beginn Nachweiserbringungsmonat.
8. Bis zum 31.03.2025 soll ein digitales Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis eingerichtet und entwickelt werden.

Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (3)

9. Können die Abschläge von den beitragsabführenden Stellen/Pflegekassen nicht ab 01.07.2023 berücksichtigt werden, sind sie so bald wie möglich, spätestens bis 30.06.2025, rückwirkend zu erstatten; vorzugsweise im Wege der Aufrechnung; ein Anspruch auf Verzinsung des Erstattungsanspruchs gemäß § 27 Abs. 1 SGB IV wird unterstellt.
10. Der Beitragszuschlag für Kinderlose erhöht den Beitragsanteil des Arbeitnehmers; die Beitragsabschläge für Eltern mit Kindern reduzieren den Beitragsanteil des Arbeitnehmers.

Pflegestudiumsstärkungsgesetz

Mit dem Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung (Pflegestudiumsstärkungsgesetz) vom 12.12.2023 (BGBI. I 2023, Nr. 359) traten weitreichende Änderungen im Bereich des Kinderkrankengeldes in Kraft, die auch 2025 fortdauern:

1. Regulärer Anspruch pro Kind: 10 Arbeitstage (AT) je Elternteil bzw. 20 AT für Alleinerziehende; maximal insgesamt 25 bzw. 50 AT
2. Erhöhung der Anspruchstage ausschließlich für 2024/2025: Anspruch pro Kind: 15 AT je Elternteil bzw. 30 AT für Alleinerziehende; maximal insgesamt 35 AT je Elternteil bzw. 70 AT für Alleinerziehende
3. Darüber hinaus wird ein zeitlich unbegrenzter Anspruch auf Kinderkrankengeld auch bei stationärer Mitaufnahme eines Elternteils bei stationärer Behandlung aus medizinischen Gründen gewährt; ohne Höchstanspruchsdauer und ohne Anrechnung auf eigentliche Anspruchsdauer.

Voraussetzungen: Mitaufnahme ist medizinisch notwendig und Kind ist < 12 Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen. Bei Kindern bis 8 Jahre wird die medizinische notwendige Mitaufnahme unterstellt. Der Anspruch gilt nur für einen Elternteil und scheidet aus bei Vorliegen von Vorrangregelungen (z. B. § 44b SGB V).

Aus- und Weiterbildungsförderungs-Stärkungsgesetz

Aus- und Weiterbildungsförderungs-Stärkungsgesetz

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 20.07.2023 (BGBl. I 2023, Nr. 191) traten bereits mit Wirkung ab dem 21.07.2023 und insbesondere ab dem 01.04.2024 in Kraft; insbesondere die Einführung eines **Qualifizierungsgeldes** ab dem 01.04.2024

- Damit wurde eine neue Entgeltersatzleistung eingeführt für Beschäftigte, denen durch Strukturwandel der Arbeitsplatzverlust droht, Weiterbildung ihnen jedoch eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen kann.
- Hinsichtlich der versicherungs- und beitragsrechtlichen Folgen in allen Zweigen der Sozialversicherung entfaltet das Qualifizierungsgeld die gleichen Wirkungen wie das Kurzarbeitergeld.
- Demzufolge wird im SGB V immer dort, wo Kurzarbeitergeld genannt ist (z. B. §§ 192, 232a, 249, 257 SGB V) der Begriff Qualifizierungsgeld eingefügt.
- Der Arbeitgeber zahlt das Qualifizierungsgeld auftragsweise für die Agentur für Arbeit aus und berechnet die abzuführenden Beiträge; gesonderte Meldepflichten ergeben sich dadurch für den Arbeitgeber nicht.

Qualifizierungsgeld

Grundvoraussetzung ist, dass der strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarf eines wesentlichen Teils Ihrer Belegschaft (**20 Prozent** bei mindestens 250 Beschäftigten, bei weniger als 250 Beschäftigten **10 Prozent**) in einer betriebsbezogenen Regelung oder einem Tarifvertrag festgehalten wurde. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist eine schriftliche Erklärung des Betriebs ausreichend.

- Die berufliche Weiterbildung umfasst mehr als 120 Stunden. Diese müssen nicht am Stück absolviert werden.
- Der Bildungsträger ist für die Förderung nach AZAV zugelassen. Informationen dazu erhalten Sie vom Bildungsträger.
- Es werden Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die über eine ausschließlich arbeitsplatzbezogene, kurzfristige Anpassungsfortbildung hinausgehen. Eine Schulung für eine betriebsspezifische Software kann zum Beispiel nicht gefördert werden.
- Das Qualifizierungsgeld müssen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber schriftlich beantragen. Der Antrag soll spätestens drei Monate vor Beginn der beruflichen Weiterbildung gestellt werden.

Das Qualifizierungsgeld beträgt 60 Prozent der sogenannten durchschnittlichen Nettoentgeltdifferenz. Dabei handelt es sich um einen Betrag, der pauschaliert und mit Bezug auf einen Referenzzeitraum ermittelt wird. Haben Beschäftigte mindestens ein Kind, erhalten sie 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz.

Weiterentwicklung der gesetzlichen Unfallversicherung

Unfallversicherungs-Weiterentwicklungsgesetz

Mit dem Kabinetts-Entwurf vom 28.08.2024 eines **Gesetzes zur Weiterentwicklung der Unfallversicherung** – UV Weiterentwicklungsgesetz) sollen – im Wesentlichen nach Gesetzesverkündung – u. a. folgende Änderungen in Kraft treten:

1. Schutz in der Unfallversicherung von Studierenden
2. Schutz in der Unfallversicherung auf dem Weg zu Schulen/Kindertagesstätten
3. Schutz in der Unfallversicherung von Krisenhelfern im Ausland
4. Beschleunigung von Verwaltungsverfahren und Bürokratie-Abbau

Im Wesentlichen sollen die erforderlichen Regelungen für den Aufbau und die Nutzung eines bundesweiten Betriebsstättenverzeichnisses geschaffen werden, das die Bereiche Prävention und Arbeitsschutzbehörden der Länder umfasst.

Es ist aber nicht zu erwarten, dass dieser Gesetzesentwurf vor der Bundestagsneuwahl noch verabschiedet wird.

Änderung der Ausgleichsabgabe

Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Menschen

Arbeitgeber sind verpflichtet, auf 5 % ihrer Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Andernfalls müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen. Diese verändert sich aufgrund der Dynamisierungsregelung (160 Abs. 3 SGB IX) wie folgt:

Erfüllungsquote	2024	Neue Beträge ab 01.01.2025
3 bis unter 5 Prozent	140 Euro	155 Euro
2 bis unter 3 Prozent	245 Euro	275 Euro
0 bis unter 2 Prozent	360 Euro	405 Euro
0 Prozent	720 Euro	815 Euro

Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Menschen (2)

Für Arbeitgeber und Arbeiterinnen mit jahresdurchschnittlich weniger als 40 bzw. 60 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen ergeben sich abweichend folgende monatliche Beträge:

Jahresdurchschnittliche Beschäftigung von weniger als 40 Arbeitsplätze	2024	Neuer Betrag ab 01.01.2025
Weniger als 2 schwerbehinderten Menschen	–	–
Weniger als 1 schwerbehinderten Menschen	140 Euro	155 Euro
Null schwerbehinderten Menschen	210 Euro	235 Euro
Jahresdurchschnittliche Beschäftigung von weniger als 60 Arbeitsplätze	2024	Neuer Betrag ab 01.01.2025
Weniger als 2 schwerbehinderten Menschen	140 Euro	155 Euro
Weniger als 1 schwerbehinderten Menschen	245 Euro	275 Euro
Null schwerbehinderten Menschen	410 Euro	465 Euro

Ausgleichsabgabe für schwerbehinderte Menschen (3)

- Die Anpassung der Beträge der Ausgleichsabgabe führt ebenfalls zu einer Anpassung der Höhe der Eigenbeteiligung für die unentgeltliche Beförderung gemäß § 228 Abs. 2 S. 2 SGB IX ab 01.01.2025 auf 104 Euro für ein Jahr bzw. 53 Euro für ein halbes Jahr (heute 91 bzw. 46 Euro).
- Ebenfalls in Folge dieser Anpassung erhöht sich der Betrag, bis zu dem Kinderbetreuungskosten im Rahmen einer Reha-Maßnahme übernommen werden können, von 180 Euro auf 200 Euro jährlich ab 01.01.2025 (§ 74 Abs. 3 S. 3 SGB IX).
- Außerdem steigen die jährlichen Beträge zur Finanzierung der Interessenvertretungen der Werkstatträte und der Frauenbeauftragten auf Bundesebene (Werkstatträte Deutschland e.V. und Starke.Frauen.Machen. e.V.) ab dem 01.01.2025 von 1,81 Euro auf 2,06 Euro jährlich (§§ 39 Abs. 4 S. 1 und 39a Abs. 6 S. 1 Werkstätten-Mitwirkungsverordnung - WMVO)
- Ab dem 01.01.2025 gelten neue Leistungssätze nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). Die Leistungssätze wurden im Bundesgesetzblatt vom 29.10.2024 bekannt gegeben.

Weitere Änderungen

Kurzarbeitergeld

Ab dem 01.01.2025 wird die Bezugsdauer beim Kurzarbeitergeld auf 24 Monate (bis zum 31.12.2025) verlängert.

Übergang der Förderung der beruflichen Weiterbildung und von Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation aus dem SGB II in das SGB III

Ab dem 01.01.2025 erfolgen die Beratung, Bewilligung und Finanzierung von beruflichen Weiterbildungs- und Rehabilitationsmaßnahmen (bei Reha-Trägerschaft der Bundesagentur für Arbeit) auch für die Bürgergeldbeziehenden durch die **Agenturen für Arbeit**.

Diese übernehmen die Weiterbildungsberatung bzw. Reha-Bedarfsermittlung und prüfen die Zugangsvoraussetzungen. Sie sind auch für die Bewilligung und Finanzierung der Maßnahmen zuständig.

Parallel erfolgt weiter die Betreuung durch das zuständige Jobcenter. Dieses kann auch während einer Maßnahme noch weitere erforderliche Leistungen zur Eingliederung in Arbeit erbringen.

Beitrags- und Umlagesatz

Insolvenzgeld

Ab dem 01.01.2025 beträgt gemäß § 360 SGB III der gesetzliche Umlagesatz für das Insolvenzgeld 0,15 %

Beitragssatz zur Arbeitsförderung

Auch nach dem 01.01.2025 beträgt der Beitragssatz zur Arbeitsförderung weiterhin 2,6 %

Änderung bei Fiktion der Bekanntgabe von Verwaltungsakten im Sozialverwaltungsverfahren

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Postrechts (Postrechtsmodernisierungsgesetz – PostModG; BGBl. 2024 I Nr. 236 vom 18.07.2024) wurden u. a. die Laufzeitvorgaben beim Briefversand der Post geändert. Die Fiktion der Bekanntgabe von Verwaltungsakten im Sozialverwaltungsrecht orientiert sich an diesen Postlaufzeiten. Durch die veränderten Postlaufzeiten gilt seit dem 01.01.2025 für das Sozialverwaltungsverfahren, dass ein schriftlicher Verwaltungsakt bei Übermittlung durch die Post nicht mehr am dritten, sondern künftig am vierten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekanntgegeben gilt.

Verordnung zur Drittstaatsangehörigenberatung

Die Drittstaatsangehörigenberatungsverordnung (DBV) wird zum 01.01.2026 in Kraft treten. Durch sie wird das **Beratungs- und Informationsangebot "Faire Integration"** verstetigt. Das Beratungsangebot richtet sich an Drittstaatsangehörige im In- und Ausland und umfasst eine Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Es dient dem Schutz von Drittstaatsangehörigen vor Ausbeutung und Benachteiligung im Arbeitsverhältnis sowie dem Schutz von einheimischen Beschäftigten vor Unterbietungswettbewerb aufgrund von unfairen Arbeitsbedingungen. Die Verordnung ist bereits am 01.01.2025 in Kraft getreten, damit die notwendigen Vorarbeiten für einen reibungslosen Start 2026 frühzeitig beginnen können.

Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

- Im Arbeitsrecht wurden die **Formerfordernisse für Nachweise** nach dem Nachweisgesetz und in Bezug auf Befristungen der Regelaltersgrenze erweitert. Überdies können Arbeitszeugnisse fortan in elektronischer Form erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer einwilligt. Im Arbeitszeitgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz ist klargestellt, dass die Aushangpflichten auch digital erfüllt werden können.
- Für Arbeitnehmerüberlassungsverträge genügt nach dem **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz** zwischen Ver- und Entleiher die Textform, auch können diese fortan per E-Mail abgeschlossen werden.
- Mit der Bürokratieentlastungsverordnung (BEV) sind zum 01.01.2025 weitere Maßnahmen zur Förderung der Digitalisierung und Verwaltungserleichterung in Kraft getreten. So wurde mit der SGB VII-Übertragungsverordnung die Ermächtigung zum Erlass von Verordnungen im Bereich der Altersrückstellungsverordnungen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf das sachnähere Bundesamt für Soziale Sicherung übertragen.

Höchstrichterliche Leitentscheidungen zum Sozialversicherungsrecht

Bundessozialgericht (BSG) vom 12.06.2024, Az. B 12 BA 8/22 R, Abruf-Nr. 242072

Leitsatz:

Ein „ehrenamtlich“ in einer Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge tätiger Arzt ist bei der streitgegenständlichen Beurteilung von Erstuntersuchungsbefunden und Röntgenaufnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherung als abhängig und entgeltlich Beschäftigter beitragspflichtig.

Sachverhalt:

Der Arzt war während seiner Einsätze in die von der Erstaufnahmeeinrichtung vorgegebenen Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen eingegliedert; nutzte dort unentgeltlich die vorhandenen Betriebsmittel und arbeitete mit dem Personal der Einrichtung eng und arbeitsteilig zusammen. Seine Vergütung orientierte sich an einem Stundensatz von 75,00 Euro. Die Erstaufnahmeeinrichtung vertrat den Standpunkt, die Tätigkeit des Arztes sei freiberuflich, da er nicht in deren Organisation eingegliedert sei.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts setzt die abhängige Beschäftigung voraus, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber abhängig ist in Form der Eingliederung in den Betrieb sowie wegen des vom Arbeitgeber ausgeübten Weisungsrechts. Darüber hinaus wird die Zahlung eines angemessenen Arbeitsentgelts vorausgesetzt. Diese Voraussetzungen waren im vorliegenden Sachverhalt nach Ansicht des Bundessozialgerichts erfüllt.

Im Ergebnis kommt es nicht auf die vertragliche Gestaltung sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Beschäftigung an.

BSG, Urteil vom 23.04.2024, Az. B 12 BA 3/22 R, Abruf-Nr. 241172

Leitsatz:

Eine „verspätete“ Anmeldung von Zuwendungen an Arbeitnehmer zur Pauschalversteuerung führt – auch entgegen einer steuerlichen Berücksichtigungsfähigkeit – für den Bereich der Sozialversicherungsbeiträge **nicht** zum (rückwirkenden) Entfall der Beitragspflicht.

Sachverhalt:

Aufwendungen eines Arbeitgebers zu einer Firmenjubiläumsveranstaltung im September 2015 wurden zunächst nicht bei der Steueranmeldung berücksichtigt. Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge wurden nicht abgeführt bzw. einbehalten. Ende März 2016 erfolgte eine nachträgliche Anmeldung zur Pauschalsteuer. Die Finanzbehörden haben dies akzeptiert. Nach einer Betriebsprüfung forderte die Deutsche Rentenversicherung im Dezember 2017 per Summenbeitragsbescheid die Sozialversicherungsbeiträge nach.

Die Rentenversicherung hatte mit einer Verletzung von § 1 Abs. 1 S. 2 SvEV argumentiert, nach der eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nur möglich ist, wenn die Pauschalversteuerung tatsächlich durchgeführt wird und die Beiträge zur Sozialversicherung bis spätestens am 28.02. des Folgejahres (dem Termin für die Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung für das Vorjahr) fällig gewesen sei. Die **nachträgliche Anmeldung im März** sei **verspätet**. Dem ist das BSG im Ergebnis gefolgt.

LSG Hamburg, Urteil vom 27.04.2023, Az. L 1 BA 12/22, Abruf-Nr. 235968

In dem vorgenannten Urteil hat das Landessozialgericht Hamburg eine **Lehrerin an einer Berufsfachschule** als selbstständig tätig eingestuft, obwohl diese aufgrund eines festen Stundensatzes kein nennenswertes unternehmerisches Risiko trägt.

Das Gericht hat dabei auf die Freiheit der Lehre und den Wortlaut der **zugrunde liegenden Honorarvereinbarung** Bezug genommen. In Abgrenzung zu den fest angestellten Lehrkräften sei die Lehrerin **keinen Weisungen** bei der Durchführung der Lehrveranstaltungen unterlegen. Das Curriculum und die Ausbildungs- und Prüfordinnung stellen nach Ansicht des Gerichts keine dahingehende Bindung dar, dass eine abhängige Beschäftigung anzunehmen sei. Die Lehrerin sei in der **Durchführung der Lehrveranstaltungen vollkommen frei** gewesen; Einzelanweisungen methodischer oder didaktischer Art seien nicht erteilt worden. Aufgrund dieser Freiheit ist im Ergebnis eine abhängige Beschäftigung vom Landessozialgericht verneint worden.

Urteilsserie des BSG, Urteile vom 20.07.2023 (Az. B 12 BA 1/23 R, B 12 R 15/21 R, B 12 BA 4/22 R, Abruf-Nr. 236403, 236404, 236405)

Das Bundessozialgericht hat in einer Urteilsserie in unterschiedlichen Konstellationen klar gestellt, dass auch die Zwischenschaltung einer Ein-Personen-Kapitalgesellschaft eine Scheinselbstständigkeit und somit im Ergebnis eine sozialversicherungspflichtige abhängige Beschäftigung nicht verhindern kann.

In allen drei Entscheidungen waren Kapitalgesellschaften beteiligt, die nur von einer einzigen natürlichen Person geleitet und geführt wurden. Diese Gesellschaften haben dann Verträge über Dienstleistungen abgeschlossen. Das Bundessozialgericht hat in den drei Entscheidungen nicht auf die abgeschlossenen Verträge, sondern allein auf den Geschäftsinhalt und die Ausführung der Dienstleistungen abgestellt.

In einem Fall waren Pflegedienstleistungen Vertragsgegenstand, die teilweise ambulant und teilweise stationär in einem Krankenhaus erbracht wurden. Im weiteren Fall waren Beratungsleistungen zur Vertriebsoptimierung Gegenstand der zu erbringenden Dienstleistung. Das Bundessozialgericht hat in seiner Entscheidung allein darauf abgestellt, dass die hinter der Kapitalgesellschaft stehenden natürlichen Einzelpersonen die Tätigkeiten ausgeübt haben. Dies wurde als abhängige Beschäftigung mit der Folge der Sozialversicherungspflicht bewertet, da die betreffenden Personen in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert und dort weisungsgebunden tätig waren.

Urteilsserie des BSG vom 20.07.2023 (2)

Im dritten Fall hat das Bundessozialgericht über eine Arbeitnehmerüberlassung entschieden, in deren Rahmen die hinter der Kapitalgesellschaft stehende Einzelperson als einziger qualifizierter Mitarbeiter die Tätigkeiten ausgeführt hat. Da die Kapitalgesellschaft keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis besaß, wurde auch hier im Ergebnis eine abhängige Beschäftigung mit dem entleihenden Auftraggeber festgestellt.

Handlungsempfehlungen

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts schließt eine weitere Gestaltungslücke, die in der Vergangenheit zur Vermeidung einer Scheinselbstständigkeit bestanden hat. Im Lichte einer sich immer weiter verschärfenden Rechtsprechung sollten auch langjährig praktizierte Modelle der Zusammenarbeit einer kritischen Überprüfung unterzogen werden und im Zweifel abhängige Beschäftigungsverhältnisse vorgezogen werden. Das Aufdeckungsrisiko in einer Betriebsprüfung ist sehr hoch. Eine fehlerhafte Statusbeurteilung kann immense Kostenfolgen auslösen. Die Regressmöglichkeiten sind dagegen sehr begrenzt.



Vielen Dank

Dr. Alexander Bourzutschky