



## LOHNABRECHNUNGEN 2025

### LOHNSTEUERRECHTLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE HINWEISE FÜR DIE LOHNABTEILUNGEN

#### MERKBLATT NR. 1822.3 | 12 | 2024

#### INHALT

##### 1. Vorwort

##### 2. Lohnsteuerliche Änderungen

- 2.1 Grundfreibetrag erhöht sich zunächst noch nicht
- 2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher
- 2.3 Anhebung Maximalkaufpreis für Elektrofahrzeuge, § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG
- 2.4 Neue Reichweite bei Hybridfahrzeugen ab 2025
- 2.5 Streichung der Fünftelregelung bei der Lohnsteuer, § 19 EStG, § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10, § 46 EStG
- 2.6 Konzernklausel für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 19a EStG
- 2.7 Lohnsteuerfreibetrag, § 39a Abs. 1 EStG
- 2.8 Anpassung der Lohnsteuerfreibeträge, § 39a Abs. 2 EStG
- 2.9 Änderungen bei den ELStAM
- 2.10 Ausschluss des Lohnsteuer-Jahresausgleichs bei Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung, § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchst. c EStG, § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 5a EStG
- 2.11 Inanspruchnahme der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 4 EStG
- 2.12 Lohnsteuer-Jahresausgleich bei nicht im Inland steuerpflichtigen Arbeitslohn nach § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 EStG
- 2.13 Arbeitslohn bei beschränkter Steuerpflicht, § 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG
- 2.14 Zuordnung des Besteuerungsrechts in der Freistellungsphase vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, § 50d Abs. 15 EStG
- 2.15 Reisekostenpauschalen werden 2025 angepasst
- 2.16 Änderung Sachbezugswerte 2025
- 2.17 Qualifizierungsgeld steuerfrei
- 2.18 Steuerfreie Beträge für Altersvorsorge
- 2.19 Digitale Aufbewahrung von Unterlagen, § 8 Abs. 4 LStDV
- 2.20 Anreize für beschäftigte Rentner setzen, u. a. § 3 Nr. 62a EStG, §§ 346 Abs. 2 Satz 3 SGB III und 172 Abs. 1 Satz 3 SGB VI
- 2.21 Teilzeitaufstockungsprämie, § 3 Nr. 73 EStG
- 2.22 Beträge im Rahmen von Altersbezügen in der Entgeltabrechnung

##### 3. Sozialversicherungsrechtliche Änderungen

- 3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2025
- 3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2025 und Zuschüsse
- 3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- 3.4 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern
- 3.5 Familienversicherung

- 3.6 Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten
- 3.7 Neuer Übergangsbereich für Midijobs
- 3.8 Mindestlohn ab 01.01.2025
- 3.9 Mindestausbildungsvergütungen steigen
- 3.10 Krankheitstage für Kind
- 3.11 Telefonische Krankschreibung
- 3.12 Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung
- 3.13 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte
- 3.14 Familienstartzeitgesetz
- 3.15 Pflegeversicherung
- 3.16 Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei beschäftigten Rentnern
- 3.17 Bagatellgrenze in der Künstlersozialversicherung

#### 1. VORWORT

Zum Jahreswechsel treten erfahrungsgemäß neue oder geänderte Regelungen für die Gehalts- und Entgeltabrechnung in Kraft. Zum Jahr 2025 gibt es aufgrund des Koalitionsbruchs noch keine finalen Änderungen bei den Einkommensteuertarifen und einigen wesentlichen steuerlichen Freibeträgen. Aber es gibt schon beschlossene Änderungen z. B. bei der Besteuerung von Dienstwagen. Mit dem Merkblatt erhalten Sie einen Überblick über die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen für die Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel.

#### 2. LOHNSTEUERLICHE ÄNDERUNGEN

Aufgrund des Austritts der FDP aus der Koalition hat die Bundesregierung im Bundestag keine Mehrheit mehr. Dadurch konnten wesentliche Gesetze noch nicht abgeschlossen werden, so z. B. das Steuerfortentwicklungsgesetz, welches aber wesentliche Änderungen für 2025 enthält. Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass noch eine Mehrheit gefunden wird oder auch nach der vorgezogenen Wahl im Februar 2025 die vorgeschlagenen Änderungen beschlossen werden. Daher werden diese vorgeschlagenen Regelungen auch im Merkblatt erörtert, aber kenntlich gemacht.

##### 2.1 Grundfreibetrag erhöht sich zunächst noch nicht

Mit dem Gesetz zur Sicherstellung des steuerlichen Existenzminimums wurde der steuerliche Grundfreibetrag 2024 noch einmal nachträglich auf 11.784 € für Ledige und auf 23.568 € für Verheiratete angehoben. Die Umsetzung erfolgte mit der Lohnabrechnung Dezember 2024. So konnten Rückrechnungen für die vergangenen Monate vermieden werden.

Für das Jahr 2025 sieht das noch nicht beschlossene Steuerfortentwicklungsgesetz folgende Anpassungen des Einkommensteuertarifs vor:

- Anhebung des Grundfreibetrags in § 32a Abs. 1 EStG für den Veranlagungszeitraum 2025 um 300 € auf 12.084 € und ab dem Veranlagungszeitraum 2026 um weitere 252 € auf 12.336 €.
- Verschiebung der übrigen Tarifeckwerte des Einkommensteuertarifs in § 32a Abs. 1 EStG für die Veranlagungszeiträume 2025 und 2026 nach rechts (ausgenommen ist der Eckwert für die sog. „Reichensteuer“)
- Zweite Progressionsstufe 2025 auf 17.431 und 2026 17.780 €
- Spitzensteuersatz 2025 ab 68.430 € und 2026 ab 69.799 €

Für Verheiratete würden sich die Beträge jeweils verdoppeln.

Zudem soll eine weitere Anhebung der Freigrenzen beim Solidaritätszuschlag in § 3 SolZG für die Veranlagungszeiträume 2025 und ab 2026 erfolgen.

Es bleibt aber noch abzuwarten, wann die Änderungen beschlossen werden.

### 2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher

Auch der steuerliche Kinderfreibetrag wurde für das Jahr 2024 nochmals um 228 € auf 6.612 € angehoben.

Mit dem Steuerfortentwicklungsgesetz ist eine weitere Anhebung vorgesehen:

- Anhebung des steuerlichen Kinderfreibetrags für den Veranlagungszeitraum 2025 um 60 € und ab dem Veranlagungszeitraum 2026 um weitere 156 €.
- Freibeträge für Kinder und der Ausbildungsfreibetrag sollen auch für Kinder mit einem Wohnsitz in einem anderen EU/EWR-Staat ungekürzt gewährt werden.
- Anhebung des Kindergeldes um weitere 5 € auf 255 € für jedes Kind ab 2025 und auf 259 € ab 2026.

Zukünftig soll ab 2026 das Kindergeld automatisch prozentual bei Anhebung des Kinderfreibetrages angepasst werden.

Auch hier bleibt abzuwarten, bis der Beschluss endgültig vorliegt.

Dazu kommt der Freibetrag für Erziehung und Betreuung von 2.928 €. Beide Beträge stehen jedem Elternteil je zur Hälfte zu.

### 2.3 Anhebung Maximalkaufpreis für Elektrofahrzeuge, § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG

Bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das keine CO<sub>2</sub>-Emissionen hat (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) ist nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) im Rahmen der Pauschalmethode zur Bewertung der privaten Fahrten und bei der Fahrtenbuchregelung nur ein Viertel der Anschaffungskosten (AfA-Beträge) oder vergleichbarer Aufwendungen (Miete- oder Leasingkosten) bei den Gesamtkosten anzusetzen. Dies gilt seit 01.01.2024 jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 70.000 € beträgt.

Die alte Bundesregierung wollte die Anwendung der 0,25 %-Regelung für vollelektrische Dienstwagen auf Autos bis zum Wert von 95.000 € ausdehnen und eine neue Sonderabschreibung einführen. Diese Änderung ist im noch nicht beschlossenen Steuerfortentwicklungsgesetz enthalten. Ab welchem Zeitpunkt sie dann gilt, ist offen.

### 2.4 Neue Reichweite bei Hybridfahrzeugen ab 2025

Ab 01.01.2025 wird bei Hybridfahrzeugen für Neuanschaffungen bzw. erstmalige Überlassungen an Arbeitnehmer die notwendige Reichweite für die Halbierung des Bruttolistenpreises oder der Halbierung der Anschaffungskosten bei der Fahrtenbuchmethode auf 80 km steigen. Bestehen bleibt als Alternative der Grenzwert für CO<sub>2</sub> von 50 g je km. Die Regelung gilt für alle Fahrzeuge, die erstmalig ab 01.01.2025 an einen Arbeitnehmer überlassen werden. Von Bedeutung ist also nicht die Anschaffung durch oder Auslieferung an den Arbeitgeber. Werden Fahrzeuge, die vor dem 01.01.2025 an einen Arbeitnehmer überlassen wurden, ab 2025 an einen anderen Arbeitnehmer überlassen, müssen die erhöhten Werte für die Reichweite nicht erfüllt werden.

### 2.5 Streichung der Fünftelregelung bei der Lohnsteuer, § 19 EStG, § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10, § 46 EStG

Derzeit kann die Tarifiermäßigung des § 34 Abs. 1 EStG für bestimmte Arbeitslöhne (Entschädigungen, Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten) bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Da dieses Verfahren für Arbeitgeber kompliziert ist, wurde es ab 2025 gestrichen. Die Tarifiermäßigung können ab 2025 Arbeitnehmer nur noch im Veranlagungsverfahren geltend machen. Arbeitgeber müssen daher gezahlte Abfindungen oder Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten, wie Jubiläumszahlungen mit den regulären Lohnsteuerabzugsmerkmalen und als sonstigen Bezug versteuern. Es besteht auch keine Wahlmöglichkeit. Eine ermäßigte Besteuerung im Lohnsteuerabzug ist nicht mehr möglich, auch wenn die Voraussetzungen eindeutig vorliegen. Die Abfindungen und Zahlungen für mehrere Jahre sind aber weiterhin separat in der Jahreslohnsteuerbescheinigung auszuweisen. So kann die ermäßigte Besteuerung über das Finanzamt auf Antrag der Beschäftigten erfolgen. Die Neuregelung gilt erstmals für den Lohnsteuerabzug 2025.

Für Arbeitnehmer bedeutet der Wegfall der Fünftelregelung eine zeitliche Verlagerung der Steuerermäßigung auf die Einkommensteuererklärung. Zudem werden nicht alle Arbeitnehmer in der Lage sein oder die Kenntnisse haben, die Einkommensteuererklärung abzugeben.

Als Folge der Streichung wurden die Bezugnahmen zu der Norm in den Regelungen zum Lohnsteuerjahresausgleich nach § 42b Abs. 2 Satz 2 und 6 EStG ebenfalls gestrichen. Ebenso erfolgte die Streichung im § 46 Abs. 2 Nr. 5 EStG im Rahmen der Pflichtveranlagung. Diese ist nicht mehr notwendig. Der Arbeitnehmer muss zukünftig eine Einkommensteuererklärung abgeben, um die Überprüfung, ob die ermäßigte Besteuerung möglich ist, zu beantragen.

### 2.6 Konzernklausel für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 19a EStG

Der Anwendungsbereich der Steuervergünstigung des § 19a EStG wird rückwirkend ab 2024 auf die Übertragung von Anteilen an Konzernunternehmen erweitert werden. Hierbei handelt es sich um eine Steuerstundung für größere Mitarbeiterkapitalbeteiligungen über dem Freibetrag nach § 3 Nr. 39 EStG. Bisher gab es eine solche Klausel nur bei der auf 2.000 € begrenzten Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 39 EStG. Der Anteil an einem Konzernunternehmen kann nur dann steuerbegünstigt übertragen werden, wenn die Schwellenwerte für die Unternehmensgröße nach § 19a Abs. 3 EStG in Bezug auf die Gesamtheit aller Konzernunternehmen nicht überschritten werden und die Gründung keines Konzernunternehmens mehr als 20 Jahre zurückliegt.

### 2.7 Lohnsteuerfreibetrag, § 39a Abs. 1 EStG

Mit der Einfügung der neuen Nr. 9 in § 39a Abs. 1 EStG kann der anteilige Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach § 24b Abs. 4 EStG bei dauerndem Getrenntleben der Ehegatten/Lebenspartner ab dem Monat der Trennung als Freibetrag für das Lohnsteuerabzugsverfahren gebildet werden, wenn die übrigen

Voraussetzungen des § 24b EStG erfüllt sind. Damit werden die Vorgaben des BFH-Urteils v. 28.10.2021, III R 17/20 auch für das Lohnsteuerabzugsverfahren gesetzlich geregelt. In Folgejahren kann der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende ausschließlich über die Steuerklasse II berücksichtigt werden. Dies gilt bereits ab dem Tag nach der Verkündung. Somit ist dies noch für 2024 möglich.

### 2.8 Anpassung der Lohnsteuerfreibeträge § 39a Abs. 2 EStG

Der Starttermin 01.10. für das Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren des Folgejahres wurde noch für das Verfahren der Papierlohnsteuerkarte festgelegt und ist durch die Einführung der ELStAM nach Ansicht des Gesetzgebers überholt. Daher wird der Starttermin auf den 01.11. verlegt werden. Durch die Verschiebung des Starttermins auf den 01.11. soll zukünftig ein rechtzeitiger und qualitätsgesicherter Programmeinsatz gewährleistet werden. Daher wird § 39a Abs. 2 EStG entsprechend geändert.

Die Antragsgrenze für einen Freibetrag von 600 € ist dabei auch für den anteiligen Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach der neuen Nr. 9 in § 39a EStG maßgebend. Die Änderungen gelten ab Verkündung des Gesetzes.

### 2.9 Änderungen bei den ELStAM

Benötigt ein Arbeitgeber für die Durchführung des Lohnsteuerabzugs elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM), stellt ihm das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) diese zum Abruf bereit. Grundsätzlich bildet es die ELStAM automatisiert auf der Grundlage der gespeicherten Daten (ELStAM-Datenbank).

Bildet hingegen das Finanzamt auf Antrag von Arbeitnehmenden Lohnsteuerabzugsmerkmale, übermittelt es diese zunächst dem BZSt. Damit den Arbeitgebern die ELStAM zum Abruf bereitgestellt werden können, wird die gesetzliche Aufzählung mit Verkündung des Gesetzes um weitere notwendige Daten ergänzt, die vom BZSt gespeichert werden dürfen. Dies ist in § 39e Abs. 2 EStG geregelt.

Zu den neuen Merkmalen gehören:

- 4. bei Verheirateten, ob und in welchem Zeitraum der Ehegatte im Inland nicht meldepflichtig ist oder die Ehegatten dauernd getrennt leben,
- 5. die Bildung einer geringeren Zahl der Kinderfreibeträge als Lohnsteuerabzugsmerkmal (§ 38b Abs. 3 EStG),
- 6. Freibeträge (§ 39a Abs. 1 EStG),
- 7. ein Grad der Behinderung sowie der Gültigkeitszeitraum,
- 8. ob und in welchem Zeitraum der oder die Beschäftigte die Voraussetzungen für einen Hinterbliebenen-Pauschbetrag erfüllt,
- und 9. das Datum, ab dem die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale dem Arbeitgeber zum Abruf bereitgestellt werden (Referenzdatum).

### Referenzdatum

Der Arbeitgeber hat bei Beginn des Dienstverhältnisses die ELStAM für den Arbeitnehmer beim BZSt abzurufen. Dazu muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer beim BZSt einmalig anmelden und dadurch dessen ELStAM anfordern. In der Anmeldung hat der Arbeitgeber neben dem Beschäftigungsbeginn das sog. Referenzdatum anzugeben. Das Referenzdatum ist das Datum, ab welchem dem Arbeitgeber die ELStAM des Arbeitnehmers bereitgestellt werden sollen. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern ist das Referenzdatum i. d. R. identisch mit dem Datum des Beschäftigungsbeginns.

Zu einer Abweichung kann es allerdings z. B. kommen, wenn zunächst ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit Lohnsteuerpauschalierung vereinbart ist und erst später eine

Besteuerung des Arbeitslohns im Regelverfahren erfolgt. Bei einer solchen Lohnsteuerpauschalierung verzichtet der Arbeitgeber auf den Abruf der ELStAM. Einer Bereitstellung der ELStAM durch das BZSt bedarf es nicht.

Beim Wechsel zum Regelverfahren fallen das Datum des Beschäftigungsbeginns und das Referenzdatum auseinander. Daher ist das Referenzdatum durch das BZSt zu speichern.

### 2.10 Ausschluss des Lohnsteuer-Jahresausgleichs bei Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung, § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchst. c EStG, § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 5a EStG

Auf Wunsch des Bundesrates wird eine Änderung beim Lohnsteuer-Jahresausgleich aufgenommen, die der Vermeidung einer unzutreffenden Jahreslohnsteuer dient. Der Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber wird ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer im betreffenden Jahr im Rahmen der Vorsorgepauschale im Zusammenhang mit der Pflegeversicherung unterschiedliche Abschläge berücksichtigt bekommen hat. Dies gilt bereits für den Veranlagungszeitraum 2024.

### 2.11 Inanspruchnahme der Pauschalversteuerung nach § 40 Abs. 4 EStG

Die Inanspruchnahme für alle Pauschalierungsvorschriften wurde neu geregelt. Dafür wurde ein neuer Abs. 4 im § 40 EStG angefügt. Die Ausübung der Pauschalversteuerung hat nunmehr grundsätzlich durch Übermittlung bzw. Abgabe einer entsprechenden Lohnsteuer-Anmeldung zu erfolgen.

Wenn sich der Arbeitgeber aufgrund von Feststellungen im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung dafür entscheidet, von dem Pauschalierungswahlrecht Gebrauch zu machen, kann er dies dem Betriebsstättenfinanzamt durch eine einfache Erklärung angeben. Diese ist spätestens bis zur Bestandskraft der aufgrund der Lohnsteuer-Außenprüfung erlassenen Bescheide abzugeben. Die pauschale Lohnsteuer wird dann vom Betriebsstättenfinanzamt durch Steuerbescheid festgesetzt. Die Neuregelungen gelten ab Inkrafttreten des Gesetzes für alle offenen Fälle.

### 2.12 Lohnsteuer-Jahresausgleich bei nicht im Inland steuerpflichtigen Arbeitslohn nach § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 EStG

Seit 2023 sind bestimmte Arbeitstage bei der Bestimmung des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr mitzuzählen. Das sind Arbeitstage, an denen Arbeitnehmende Arbeitslohn bezogen haben, der nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt. Dies ist z. B. der Fall beim Bezug von steuerfreiem Arbeitslohn nach Doppelbesteuerungsabkommen DBA oder tageweiser Beschäftigung im Inland. Bisher war aber für manche Fälle der Lohnsteuer-Jahresausgleich nicht ausgeschlossen, wodurch die Wirkung der in diesen Fällen neuerdings anzuwendenden Tagestabelle wieder aufgehoben werden konnte. Diese Regelungslücke wurde noch mit Wirkung ab 2024 geschlossen. Der Bezug von ausländischen Einkünften, von denen keine inländische Lohnsteuer einbehalten wurde, soll nunmehr zum Ausschluss des Lohnsteuer-Jahresausgleichs führen. Daher wird eine Änderung des § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 6 EStG erfolgen. Eine weitere Ergänzung in § 42b Abs. 1 Satz 4 EStG soll verhindern, dass Tatbestände, die außerhalb des konkreten Dienstverhältnisses verwirklicht werden, zum Ausschluss des Lohnsteuer-Jahresausgleichs führen. Diese sind dem Arbeitgeber regelmäßig nicht bekannt.

### 2.13 Arbeitslohn bei beschränkter Steuerpflicht, § 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG

Ist ein Arbeitnehmer im Ausland ansässig, unterliegt der Arbeitslohn, der für Zeiten der widerruflichen oder unwiderruflichen Arbeitsfreistellung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt wird, derzeit regelmäßig nicht der Besteuerung in Deutschland.

Dies wurde geändert, in dem in § 49 Abs. 1 Nr. 4 EStG ein neuer Buchst. f eingefügt wurde, wonach ein solcher Arbeitslohn der beschränkten Steuerpflicht unterliegt, soweit die Arbeit ohne die Freistellung im Inland ausgeübt worden wäre.

### 2.14 Zuordnung des Besteuerungsrechts in der Freistellungsphase vor Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, § 50d Abs. 15 EStG

Bezieht ein im Ausland ansässiger Arbeitnehmer in einer Freistellungsphase vor Beendigung seines Arbeitsverhältnisses weiterhin Arbeitslohn, wird dieser nicht für eine im Inland ausgeübte oder verwertete Tätigkeit gewährt, auch wenn der oder die Betroffene vor der Arbeitsfreistellung seine Tätigkeit ausschließlich im Inland ausgeübt hat. Diese Einkünfte unterliegen daher gegenwärtig regelmäßig nicht der Besteuerung in Deutschland.

Mit der Änderung des § 50d Abs. 15 EStG wurde dies geändert, falls das DBA keine eindeutige Zuordnungsregelung trifft. Die beschränkte Steuerpflicht wird entsprechend nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. f EStG erweitert, weil die Arbeit während dieser Zeit ohne die Freistellung in Deutschland ausgeübt worden wäre.

Darüber hinaus wurde § 50d Abs. 7 EStG bei der Besteuerung von Einkünften aus öffentlichen Mitteln an die ergangene BFH-Rechtsprechung vom 28.03.2018, I R 42/16 angepasst.

### 2.15 Reisekostenpauschalen werden 2025 angepasst

Arbeitnehmer, die beruflich bedingt viel im Ausland unterwegs sind, können Verpflegungspauschalen als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben geltend machen. Für das Jahr 2025 erfolgen Anpassungen bei den Beträgen. Das BMF hat die neuen Beträge mit Schreiben vom 02.12.2024 bekannt gegeben.

Bei Reisen in Deutschland gelten auch in 2025 14 € bei einer über achtstündigen Abwesenheit von der Wohnung oder der Tätigkeitsstätte und bei ganztägigen Reisen sogar 28 €. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten die Verpflegungspauschalen steuerfrei im Rahmen der Reisekostenabrechnung erstatten.

Erfolgt keine Erstattung durch den Arbeitgeber können Arbeitnehmer in der persönlichen Einkommensteuererklärung die Pauschalen für Verpflegung auf Dienstreisen als Werbungskosten ansetzen.

### 2.16 Änderung Sachbezugswerte 2025

Der Monatswert ab 01.01.2025 beträgt für Verpflegung 333 €.

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten müssen daher

2,30 € für ein Frühstück und  
4,40 € für ein Mittag- oder Abendessen

angesetzt werden. Dies betrifft v. a. die Kantinenmahlzeiten. Hier muss überprüft werden, ob die Zuzahlungen der Arbeitnehmer erhöht werden müssen.

Der Monatswert für Unterkunft liegt bei 282 €. Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 SVEV).

Die neuen Werte müssen ab 01.01.2025 angesetzt werden, da die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung (SVEV) am 01.01.2025 in Kraft treten wird.

### 2.17 Qualifizierungsgeld steuerfrei

Mit Wirkung zum 01.04.2024 wurde das Qualifizierungsgeld nach §§ 82a ff. SGB III eingeführt. Als Lohnersatzleistung bleibt es so wie z. B. das Kurzarbeitergeld steuerfrei. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt nach § 3 Nr. 2 Buchst. a EStG und

§ 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a EStG. Auch in § 41 Abs. 1 Satz 4 EStG und § 41b Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 EStG sowie § 42b Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG wird das Qualifizierungsgeld aufgenommen.

### 2.18 Steuerfreie Beträge für Altersvorsorge

Wegen der Anhebung der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrenzen ändern sich auch die steuerfreien Beträge zur Einzahlung in die Altersvorsorgung:

- § 3 Nr. 56 EStG Zahlung an Pensionskasse  
= 4 % der BBG RV = 3.864 €
- § 3 Nr. 63 EStG Zahlung Altersvorsorge  
= 8 % der BBG RV = 7.728 €
- max. Betrag Entgeltumwandlung = 4 % der BBG RV  
= 3.864 €

### 2.19 Digitale Aufbewahrung von Unterlagen, § 8 Abs. 4 LStDV

Es wird eine gesetzliche Grundlage für die digitale Aufbewahrung von Lohnunterlagen und Belegen nach § 147 Abs. 2 AO geschaffen. Die Umsetzung erfolgt in einem gesonderten Verordnungsverfahren.

### 2.20 Anreize für beschäftigte Rentner setzen, u. a. § 3 Nr. 62a EStG, §§ 346 Abs. 2 Satz 3 SGB III und 172 Abs. 1 Satz 3 SGB VI

Die alte Bundesregierung hat als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel neue Anreize für beschäftigte Rentner in das Steuerfortentwicklungsgesetz eingebracht. Diese sollen ab 2025 gelten. Noch ist die Regelung aber nicht beschlossen, da das Steuerfortentwicklungsgesetz mit dem Ampelbruch gestoppt ist.

Betroffen ist der Arbeitgeberanteil der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung.

**Wie ist es aktuell:** Für beschäftigte Rentnerinnen und Rentner, die die Regelaltersrente erreicht haben und eine Vollrente wegen Alters beziehen, besteht bisher in der weiteren Beschäftigung Rentenversicherungsfreiheit. Unabhängig vom Rentenbezug besteht auch Arbeitslosenversicherungsfreiheit.

Allerdings müssen Arbeitgeber ihre Arbeitgeberanteile zu diesen Versicherungszweigen weiterhin zahlen. Leistungsansprüche entstehen dadurch jedoch für die beschäftigten Rentner nicht.

Möglich ist es bisher, dass beschäftigte Rentner auf ihre Rentenversicherungsfreiheit verzichten und ebenfalls weiter den Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung entrichten. Dadurch erlangen sie eine Steigerung der Rente ab dem 01.07. des Folgejahres.

Wird die Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze später in Anspruch genommen, erhöht sich der Rentenzahlbetrag aktuell um 0,5 % je Monat der späteren Inanspruchnahme. Wird also der entsprechende Rentenbeginn durch eine spätere Antragstellung z. B. um 2 Jahre aufgeschoben, erhöht sich der Rentenzahlbetrag um 12 %. Ist die entsprechende Person in dieser Zeit weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt, erhöht sich der Rentenzahlbetrag außerdem durch die weiter erarbeiteten Entgeltpunkte.

**Wie soll es zukünftig sein:** Die geplante Neuregelung sieht vor, dass Arbeitgeber die Arbeitgeberanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung auch alternativ an die beschäftigten Rentner auszahlen können. Die Zahlung muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Dies bringt bei den derzeit geltenden Beitragssätzen eine Entgelterhöhung von 10,6 %. Diese Alternativregelung soll ab 01.07.2025 möglich sein.



Bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit zur späteren Rentensteigerung gilt die Alternativmöglichkeit nur für den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung.

Bei einer späteren Inanspruchnahme der Vollrente wegen Alters nach Erreichen der Regelaltersgrenze sollen die betreffenden Personen zukünftig eine Rentenaufschubprämie wählen können. Dies setzt voraus, dass der Rentenbeginn mind. um 12 Monate hinausgeschoben wird und in der Zeit bis zum späteren Rentenbeginn eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird.

Die sich dann ergebende monatliche Rente wird bei Beantragung der Rentenaufschubprämie mit der Anzahl der Kalendermonate multipliziert, die die Rente später in Anspruch genommen wird, und einmalig bei Rentenbeginn ausgezahlt. Diese Inanspruchnahme soll auf einen Zeitraum der späteren Renteninanspruchnahme von max. 36 Monate begrenzt sein. Wird die Inanspruchnahme der Vollrente wegen Alters noch weiter hinausgeschoben, gilt für die weitere Zeit wieder die Rentenerhöhung um 0,5 % je Kalendermonat.

Die Auszahlung der Rentenaufschubprämie ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Daher wird bei der Berechnung des Auszahlungsbetrages die Gesamtsumme um die Krankenversicherungsbeiträge erhöht, die der Rentenversicherungsträger in der Zwischenzeit eingesparrt hat.

Aktuell sind dies 8,5 %. Dies ergibt sich aus dem halben allgemeinen Beitragssatz = 7,3 % und halben durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz = 1,25 %.

Nach dem derzeitigen Stand soll für einen aufgeschobenen Rentenbeginn ab 01.01.2028 die Rentenaufschubprämie wählbar sein. Wer sich jedoch für den maximalen Zeitraum von 36 Monate entscheidet, kann diese Regelung bereits nutzen, wenn der eigentliche Rentenanspruch auf die Vollrente wegen Alters ab dem 01.01.2025 besteht.

Um die Weiterbeschäftigung von Beschäftigten, die das Rentenalter erreichen, zu erleichtern, ist zudem über das Bürokratieentlastungsgesetz IV das sog. Vorbeschäftigungsverbot bei Befristungen ohne Sachgrund für diesen Personenkreis entfallen. Das Vorbeschäftigungsverbot entstammt dem Teilzeit- und Befristungsgesetz und regelt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis i. d. R. nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Dies bedeutet, dass bei Rentnern künftig ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag auch dann möglich sein wird, wenn bereits in der Vergangenheit ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand.

Die Steuerfreiheit der ausgezahlten Arbeitgeberanteile an den Rentner soll in § 3 Nr. 62a EStG geregelt werden und ab 2025 gelten. Es bleibt abzuwarten, ob und wann die Regelung beschlossen wird.

### 2.21 Teilzeitaufstockungsprämie, § 3 Nr. 73 EStG

In § 3 Nr. 73 EStG soll eine Teilzeitaufstockungsprämie geregelt werden. Auch dieses Vorhaben ist Bestandteil der sog. Wachstumsinitiative, welches im Steuerfortentwicklungsgesetz umgesetzt werden sollte. Das Vorhaben stockt ebenfalls, wegen des Ampelbruchs.

Die Teilzeitaufstockungsprämie ist definiert als zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Zahlung des Arbeitgebers an seine teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, wenn diese die Arbeitszeit dauerhaft erhöhen. Die Prämie soll steuerfrei erfolgen und ist gedeckelt auf 225 € je Stunde, die die Arbeitszeit erhöht wird, und 4.500 € max. einmalig. Maximal ist somit eine Erhöhung von 20 Stunden möglich. Dauerhaft heißt 24 Monate.

Wird die Arbeitszeit innerhalb der 24 Monate wieder verringert, entfällt die steuerfreie Prämie in voller Höhe.

Liegt eine Teilzeitvereinbarung vor, die länger als 24 Monate läuft, kann bei vorzeitiger Beendigung auch die Prämie geleistet werden. Beispiel: Es wurde eine Teilzeitvereinbarung für 4 Jahre geschlossen, die bereits 1 Jahr läuft. Wird diese jetzt verkürzt, kann die Prämie geleistet werden.

Die Prämie ist ausgeschlossen, wenn eine zeitlich befristete Tätigkeit mit verbleibender Laufzeit von weniger 24 Monaten vorliegt. Auch darf die Verringerung der Arbeitszeit nicht innerhalb der letzten 12 Monate erfolgen. Das gilt allerdings nicht, wenn die Verringerung vor dem 01.07.2024 erfolgte.

Der regulär erhöhte Arbeitslohn von einer Teilzeit bei Aufstockung der Stunden ist steuer- und beitragspflichtig. Die Steuerfreiheit für die zusätzliche Prämie soll einen Anreiz für die Ausweitung der Arbeitszeit darstellen. Sie soll für Zahlungen ab 2025 gelten. Zunächst bleibt aber abzuwarten, ob das Vorhaben beschlossen wird.

### 2.22 Beträge im Rahmen von Altersbezügen in der Entgeltabrechnung

Seit 2024 gilt der vollständige Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen i. S. d. § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG, max. in Höhe des Jahres-Höchstbeitrags, der sich in der knappschaftlichen Rentenversicherung ergibt, aufgerundet auf einen vollen Euro-Betrag. 2025 beträgt dieser Höchstbetrag 118.800 € × 24,7 % = 29.344 € (2024 = 111.600 € × 24,7 % = 27.565 €) für Alleinstehende bzw. 58.688 € (2024 = 55.130 €) für Zusammenveranlagte.

Nach § 24a EStG ist bei Vollendung des 64. Lebensjahres im Jahr 2024 ab 2025 ein Altersentlastungsbetrag von 13,2 %, max. 627 € jährlich anzusetzen.

Bei Firmenrentnern gilt nach § 19 EStG bei Beginn eines Versorgungsbezugs im Jahr 2025 ein Versorgungsfreibetrag von 13,2 %, max. 990 € jährlich und zusätzlich bei Beginn eines Versorgungsbezugs im Jahr 2025 ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag von max. 297 € jährlich.

## 3. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

### 3.1 3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2025

Die Beitragssätze in der Sozialversicherung ändern sich ein wenig (die Änderungen sind fett hervorgehoben):

#### Krankenversicherung

- verbindlicher Beitragssatz von 14,6 % Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,3 %,
- ermäßigter Beitragssatz von 14,0 % Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,0 %,
- einkommensabhängiger Zusatzbeitrag durchschnittlich 2,5 %,

#### Pflegeversicherung

Pflegeversicherung ohne Kind	<b>4,2 %</b>
• Ein Kind unabhängig vom Alter	<b>3,6 %</b> (AG-Anteil immer 1,8 %)
• Zwei Kinder bis 25 Jahre	<b>3,35 %</b> (AG-Anteil immer 1,8 %)
• 3 Kinder bis 25 Jahre	<b>3,1 %</b> (AG-Anteil immer 1,8 %)
• 4 Kinder bis 25 Jahre	<b>2,85 %</b> (AG-Anteil immer 1,8 %)
• 5 Kinder und mehr bis 25 Jahre	<b>2,6 %</b> (AG-Anteil immer 1,8 %)

In Sachsen beträgt der ermäßigte Arbeitnehmersatz 2,3 % und der Arbeitgeberanteil immer 1,3 %. Die Zu- und Abschläge sind bundeseinheitlich.

**Rentenversicherung**

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 9,30 %

**Knappschaftliche Rentenversicherung**

- Arbeitnehmer: 9,30 %
- Arbeitgeber: 15,40 %

**Arbeitslosenversicherung**

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber 1,30 %

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2025 beträgt 0,06 %.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag bei Krankenkassen steigt 2025 auf 2,5 %. Die gesetzlichen Krankenkassen können den individuellen Zusatzbeitragsatz festlegen.

Die Künstlersozialabgabe beträgt auch 2025 5,0 %.

**3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2025 und Zuschüsse**

Die Beitragsbemessungsgrenzen ändern sich auch im Jahr 2025 erheblich. Zu beachten ist, dass die Trennung der Rechtskreise entfällt. Ab 2025 gelten deutschlandweit die gleichen Bemessungsgrenzen.

2025 Gesamt	Deutschland
Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung	66.150 €
Beitragsbemessungsgrenze Pflegeversicherung	66.150 €
Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung	96.600 €
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche Rentenversicherung	118.800 €
Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung	96.600 €
Bezugsgröße Sozialversicherung	44.940 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherung	73.800 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherung	66.150 €

Daraus ergeben sich folgende steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers bei privat versicherten Arbeitnehmern:

<b>Höchstzuschuss freiwillige KV mit Krankengeldanspruch</b>	1/2 von 14,6 % + 1/2 Zusatzbeitrag KV max. von 5.512,50 € 402,41 € + 1/2 Zusatzbeitrag
<b>Höchstzuschuss freiwillige KV ohne Krankengeldanspruch</b>	1/2 von 14,0 % + 1/2 Zusatzbeitrag KV, max. von 5.512,50 € 385,88 € + Zusatz
<b>Höchstzuschuss private KV mit Krankengeldanspruch</b>	14,6 % + 2,5 % durchschnittlichen Zusatzbeitrag, davon 1/2, max. von 5.512,50 €, max. 471,32 €
<b>Höchstzuschuss private KV ohne Krankengeldanspruch</b>	14,0 % + 2,5 % durchschnittlichen Zusatzbeitrag, davon 1/2, max. von 5.512, 50 €, max. 454,78 €
<b>Höchstzuschuss private Pflegeversicherung</b>	3,6 % : 2 = 1,8 % von max. 5.512,50 € = 99,22 €
<b>in Sachsen</b>	2,6 % : 2 = 1,3 % von max. 5.512,50 € 71,66 €
<b>KV für Studenten und Praktikanten</b>	87,38 € ggf. zzgl. Kassen-individueller Zusatzbeitrag
<b>PV für Studenten und Praktikanten</b>	35,91 € (bei kinderlosen Studenten

**Höchstzuschuss freiwillige KV mit Krankengeldanspruch** 1/2 von 14,6 % + 1/2 Zusatzbeitrag KV max. von 5.512,50 € 402,41 € + 1/2 Zusatzbeitrag

**KV Anwartschaftsversicherung** 10 % von 3.745 € x allg. Beitragsatz 54,68 € zzgl. Zusatzbeitrag

**PV Anwartschaftsversicherung** 12,73 €

**Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner 2024** Keine

**Rentenwerte vom 01.07.2024 bis 30.06.2025** 39,32 €

**Einkommensgrenze für Familienversicherung (§10 Abs. 10 Nr. 5 SGB V)** 535 €  
556 € für beschäftigte Familienangehörige mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung

**Betriebsprüfungsgrenze UV (Beitrag bis zu dem keine Prüfung stattfindet)** 674,10

**3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze**

Jeder Arbeitgeber muss zu Beginn eines Jahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze seiner Arbeitnehmer überprüfen. Gemäß den aktuell gültigen „Grundsätzlichen Hinweisen zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ des GKV-Spitzenverbandes vom 20.03.2019 ist folgendes zu beachten:

Die niedrigere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze KV-frei waren und deshalb bereits in der PKV versichert waren (Kennzeichen im Personalstamm). Dieser Stichtag ist insb. bei Neueintritten abzufragen. Bei Neueintritten und Entgeltänderungen ist das Jahresarbeitsentgelt des künftigen Zeitjahres zu schätzen.

Zum Jahreswechsel ist die KV-Pflicht/-Freiheit unter Beachtung der unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen zu prüfen. Dabei ist mit den Werten des Monats Dezember ein Kalenderjahr zurück und ein Kalenderjahr voraus zu prüfen.

Die Prüfung der Jahresentgeltgrenze erfolgt in Form einer Prognose zum Zeitpunkt nach vorliegender Abrechnung des Monats Dezember des abgelaufenen Jahres. Dabei wird nicht das aufgelaufene sv-pflichtige Brutto betrachtet, sondern das laufende Entgelt des Monats Dezember x 12 + regelmäßige Einmalzahlungen (für das abgelaufene Jahr auf Basis des Dezember-Wertes, für das Folgejahr die aktuellen Werte). Dieses Prognose-Entgelt wird verglichen mit der bisherigen und mit der neuen Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Wie bisher tritt eine zum Prüfzeitpunkt festgestellte Versicherungspflicht sofort ein. Wird eine Versicherungsfreiheit festgestellt, tritt diese frühestens zum nächsten Jahreswechsel ein. Das gilt auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder befristet ist, aber nicht, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist.

Entgeltänderungen sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie nur von kurzer Dauer sind. Hier wird i. d. R. bei einer vorübergehenden Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten ausgegangen. Damit eine Teilzeit-Vereinbarung zur KV-Pflicht führt, muss diese für mehr als drei Monate oder unbefristet gelten. I. d. R. kann erst nach mehr als drei Monaten wieder Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden. Eine sich daraus ergebende KV-Freiheit greift erst ab dem darauffolgenden Jahreswechsel.

Bei Wechsel KV-/PV- Pflicht/-Freiheit sollte der Arbeitnehmer entsprechend informiert werden. Nur wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 2024 die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und

im Jahr 2025 die Grenze nicht überschreiten wird, kann er sich innerhalb von drei Monaten von der KV-Pflicht befreien lassen. Diese Befreiung gilt bis zur Beendigung des laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

Die zum Prognosezeitpunkt (z. B. zum Jahreswechsel) feststehenden bzw. mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen (Erhöhung bzw. Verminderung) sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

Das gilt bei im abgelaufenen Kalenderjahr KV-pflichtigen Arbeitnehmern und nicht bei im abgelaufenen Kalenderjahr KV-freien Arbeitnehmern. Bei einem bisher KV-pflichtigen Arbeitnehmer sind feststehende Entgeltänderungen, die zum Zeitpunkt der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits bekannt sind, wie Mutterschutzfrist, vereinbarte Arbeitszeitänderung, Lohn-erhöhung, in der Prognose zu berücksichtigen. Das kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 1. Januar durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-pflichtig bleibt statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu werden oder durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-frei wird statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-pflichtig zu bleiben.

Um die Änderungen berücksichtigen zu können, muss dafür gesorgt werden, dass die Informationen (z. B. Schwangerschaftsbescheinigung, Vertrag über die Änderung der Arbeitszeit) an der richtigen Stelle vorhanden sind (z. B. bei Bearbeitung durch einen Dienstleister).

Bei einem bisher KV-freien Arbeitnehmer sind solche Änderungen nicht zu berücksichtigen. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer erst bei Eintritt der zukünftigen Entgeltänderung KV-pflichtig oder wird wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits zum 1. Januar KV-pflichtig. Das führt dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 1. Januar ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-frei bleibt, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung bereits KV-pflichtig zu werden oder ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-pflichtig wird, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu bleiben.

Folgende Fälle fallen darunter:

- ein in der Zukunft liegender Beginn der Mutterschutzfristen, ggf. eine sich anschließende Elternzeit,
- ein in der Zukunft liegender, bereits vertraglich vereinbarter Beginn einer Arbeitszeitänderung (Verminderung oder Erhöhung),
- eine in der Zukunft liegende, bereits feststehende Entgelterhöhung, z. B. aufgrund einer Höhergruppierung oder durch eine Tarifierhöhung.

### 3.4 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern

Je nach Rentenart gelten unterschiedliche Regeln zu einem rentenunschädlichen Hinzuverdienst. Dabei werden die Einkünfte aus nichtselbstständiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit bzw. Gewerbebetrieb zusammengerechnet.

Bei Bezug der Regelaltersrente als Vollrente gibt es keine Begrenzung eines Hinzuverdienstes. Der Rentner kann uneingeschränkt neben dem Rentenbezug verdienen. Die Rente wird nicht gekürzt. Allerdings muss der Zuverdienst versteuert und verbeitragt werden.

Bei Alters-Vollrente vor dem 65. Lebensjahr und Rente für langjährig Versicherte (ab 63. Lebensjahr, wenn mind. 35 Beitragsjahre) sowie Rente für besonders langjährig Versicherte, Rente für schwerbehinderte Menschen, Rente wegen Arbeitslosigkeit,

Rente nach Altersteilzeit, Rente für Frauen gilt ebenfalls keine Hinzuverdienstgrenze mehr.

Auch bei den Erwerbsminderungsrenten werden die Hinzuverdienstgrenzen merklich angehoben. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 2025 19.661,25 €.

Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 2025 39.322,50 €.

### 3.5 Familienversicherung

Für die beitragsfreie Mitversicherung im Rahmen der Familienversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse gilt gem. §10 Abs. 1 SGB V als Einkommensgrenze 1/7 der monatlichen Bezugsgröße, also in 2025 535 €.

Seit dem 01.10.2022 wurde §10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V ergänzt: Demnach gilt für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (in 2025 556,00 €) als Grenze für die Familienversicherung.

### 3.6 Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten

Zum 01.01.2025 wird der Mindestlohn auf 12,82 € angehoben. Da die Minijob-Grenze für geringfügig Beschäftigte flexibilisiert ist und die Formel: Mindestlohn × 130/3 gilt, beträgt die Grenze ab 2025 556 € im Monat.

Maximal ist damit eine Jahresgrenze von 6.672 € einzuhalten, um die Befreiung der KV, AV und PV zu erhalten. Übersteigt das regelmäßige Einkommen im Jahr diese Grenze nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.672 € in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Prognosezeitraum nicht überschritten wird.

Die Grenze darf wegen unvorhersehbarer Ereignissen max. zweimal im Zeitjahr überschritten werden. Allerdings nur noch um max. 556 € im Monat. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird, sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Damit ist ein Höchstbetrag im Jahr beim Minijob von 7.784 € festgelegt. Jegliches Überschreiten dieser Grenze innerhalb eines Jahres führt zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Für die Rentenversicherung gilt die bisherige Befreiungsregelung. Derjenige, der nun befreit werden möchte bis zu einem Verdienst von 556 €, muss einen Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber stellen. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt 15 % und wird ohne Befreiung von den Beschäftigten auf 18,6 % aufgestockt.

### 3.7 Neuer Übergangsbereich für Midijobs

Ab dem 01.01.2025 umfasst der Übergangsbereich dann eine Entgeltspanne von 556,01 € bis 2.000 €. Die Ausweitung beim oberen Rahmen des Übergangsbereichs führt dazu, dass noch

mehr Beschäftigte als bisher von den besonderen Regeln für die Beitragsberechnung erfasst werden.

Wie bisher ist bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen für die Prüfung der Frage, ob die Beiträge nach Übergangsbereichsregeln abzurechnen sind, das insg. erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Bei Auszubildenden finden die Übergangsbereichsregeln auch zukünftig keine Anwendung; § 20 Abs. 2a Satz 9 SGB IV schließt dies ausdrücklich aus.

Weiterhin gilt im Übergangsbereich der Grundsatz, dass für die Beitragsberechnung eine reduzierte Bemessungsgrundlage – und nicht das tatsächlich erzielte Bruttoentgelt – zugrunde gelegt wird.

Die Formel zur Ermittlung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme lautet (§ 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV):

$$BE = F \times G + \left( \frac{2000}{2000-G} - \frac{G}{2000-G} \times F \right) \times (AE - G)$$

Legende: AE = Arbeitsentgelt in € G = Geringfügigkeitsgrenze  
F = Faktor

Der Faktor wird berechnet, indem der Wert 28 % geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ist die Summe der zum 1. Januar desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des um den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Ausgehend von der reduzierten Bemessungsgrundlage wird der zu zahlende Gesamtbeitrag ermittelt. Danach wird je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz auf die reduzierte Bemessungsgrundlage angewendet und das so ermittelte Ergebnis zunächst gerundet und anschließend verdoppelt.

Neu ist, dass für die Ermittlung des Arbeitnehmeranteils eine separate reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln ist. Als Nächstes ist nun der Arbeitnehmeranteil zu ermitteln. Die hierfür gültige Formel ist in § 20 Abs. 2a Satz 6 SGB IV niedergelegt.

$$BE = \left( \frac{2000}{2000-G} \right) \times (AE - G)$$

Auf diese reduzierte beitragspflichtige Einnahme ist je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz anzuwenden.

Der Arbeitgeberanteil ergibt sich aus dem Abzug des Beitragsanteils des Beschäftigten vom Gesamtbeitrag.

### 3.8 Mindestlohn ab 01.01.2025

Der Mindestlohn beträgt ab 01.01.2025 12,82 €.

### 3.9 Mindestausbildungsvergütungen steigen

Es gelten folgende gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen im Jahr 2025 für alle Ausbildungsverhältnisse, die ab 01.01.2025 beginnen.

1. Ausbildungsjahr = 682 €
2. Ausbildungsjahr = 805 €
3. Ausbildungsjahr = 921 €

In Tarifverträgen können um bis zu 20 % niedrigere Ausbildungsvergütungen geregelt werden.

### 3.10 Krankheitstage für Kind

Bei notwendiger Betreuung eines erkrankten Kindes hat ein in der GKV versicherter Arbeitnehmer nach § 45 SGB V Anspruch auf Kinderkrankengeld und damit auf unbezahlte Freistellung. Das gilt bis zu einer jährlichen Obergrenze je Kind; bei mehr als zwei Kindern besteht je Kalenderjahr ein gedeckelter Gesamtanspruch.

Sowohl der Anspruch je Kind als auch der Gesamtanspruch für mehrere Kinder wurde ab dem Kalenderjahr 2024 erhöht. Dies gilt auch 2025. Ab 01.01.2024 hat jedes Elternteil ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für jedes Kind längstens für 15 Arbeitstage – bei Alleinerziehenden längstens für 35 Arbeitstage. Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 70 Arbeitstage je Jahr.

Zusätzlich wurde ein Anspruch auf Krankengeld bei stationärer Behandlung im § 45 SGB V geregelt. Ein Anspruch auf Krankengeld besteht auch für Versicherte, die bei stationärer Behandlung ihres versicherten Kindes aus medizinischen Gründen nach § 11 Abs. 3 SGB V als Begleitperson mitaufgenommen werden, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und ein Anspruch nach § 44b SGB IV nicht besteht.

Das Vorliegen der medizinischen Gründe sowie die Dauer der Mitaufnahme sind von der stationären Einrichtung zu bescheinigen. Bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres wird vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme eines Elternteils unwiderleglich ausgegangen. Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil.

Der Anspruch auf das Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme gilt für die Dauer der medizinisch notwendigen Begleitung. Eine gesetzlich vorgegebene Höchstanspruchsdauer gibt es nicht. Damit erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung.

### 3.11 Telefonische Krankschreibung

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, sich telefonisch krankzumelden. Sofern keine Videosprechstunde möglich ist, kann nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden. Dabei gilt jedoch: Die Patientin oder der Patient muss in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt sein. Zudem darf keine schwere Symptomatik vorliegen, denn in diesem Fall müsste die Erkrankung durch eine unmittelbare persönliche Untersuchung abgeklärt werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann die Ärztin oder der Arzt nach telefonischer Anamnese die Erstbescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit für bis zu fünf Kalendertage ausstellen. Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, muss die Patientin oder der Patient für die Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit die Arztpraxis aufsuchen. Im Fall, dass die erstmalige Bescheinigung anlässlich eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde, sind Feststellungen einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch per Telefon möglich. Ein Anspruch der Versicherten auf eine Anamnese und Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefon besteht nicht.

### 3.12 Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung

Seit 2023 gilt eine obligatorische elektronisch unterstützte Durchführung von Betriebsprüfungen im Sozialversicherungsrecht (euBP) durch vollautomatisiertes Führen der Entgeltunterlagen und Bereitstellung eines Datenspeichers für Kleinunternehmer, Ausnahmeregelung für Großbetriebe und einer freiwilligen Teilnahme des Rechnungswesens.

Ab 2025 müssen auch die Finanzbuchhaltungsdaten über eine zertifizierte Schnittstelle im Rahmen einer elektronischen Be-



triebsprüfung übermittelt werden. Es besteht die Verpflichtung zur elektronischen Übermittlung der Finanzbuchhaltungsdaten über

- ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm oder
- eine systemgeprüfte Schnittstelle oder
- ein systemgeprüftes Programmmodul aus dem Finanzbuchhaltungsprogramm.

Wenn der Arbeitgeber einen Befreiungsantrag auf die Übermittlung der euBP für die Daten der Entgeltabrechnung gestellt (§126 SGB IV) und ein Bewilligungsschreiben erhalten hat, bezieht sich dieser Antrag auch auf die Daten der Finanzbuchhaltung. Es muss kein erneuter Antrag gestellt werden. Trotz Antrag auf Befreiung können Arbeitgeber im Rahmen der Betriebsprüfung Entgeltdaten und/oder FiBu-Daten elektronisch an die Rentenversicherung übermitteln.

### 3.13 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte

Die Ausgleichsabgabe (§160 Abs. 2 SGB IX) wird der Beschäftigungslage entsprechend angepasst bzw. i. d. R. erhöht, wenn sich die Bezugsgröße (§18 Abs. 1 SGB IV) um wenigstens 10 % erhöht hat. Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, beträgt die pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu zahlende Ausgleichsabgabe ab dem Anzeigjahr 2024, fällig am 31.03.2025:

- 140 € bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz (derzeit 5 %)
- 245 € bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 360 € bei einer Beschäftigungsquote unter 2 %
- 720 € bei gar keiner Beschäftigung von Schwerbehinderten

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetztem Arbeitsplatz und für jeden Monat. Sie sind erstmals zum 31.03.2025 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2024 fällig wird.

Etwas abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 40 Beschäftigten. Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 140 € fällig, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 210 €.

Bei Arbeitgebern mit weniger als 60 Beschäftigten gilt bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen werden 140 € erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen 245 €, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 410 €.

### 3.14 Familienstartzeitgesetz

Deutschland muss die europaweit verbindlichen arbeitsrechtlichen Standards bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern umsetzen. Für Geburten soll bezahlter Sonderurlaub bzw. Partnerfreistellung gelten. Bisher ist das Gesetz nicht verabschiedet.

### 3.15 Pflegeversicherung

Grundsätzlich müssen alle kinderlosen Mitglieder der sozialen Pflegeversicherung seit dem Jahr 2005 zusätzlich zu dem normalen Beitragssatz einen Beitragszuschlag entrichten. Der Beitragszuschlag für Kinderlose beläuft sich seit dem 01.07.2023 auf 0,6 % der beitragspflichtigen Einnahmen (bis zur Beitragsbemessungsgrenze). Ausgenommen sind kinderlose Mitglieder, die vor dem 01.01.1940 geboren sind, Mitglieder bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres sowie Bezieherinnen und Bezieher von Bürgergeld nach dem SGB II. Die Gründe für die Kinderlosigkeit spielen keine Rolle.

Die Zahlung des Beitragszuschlags erfolgt im Rahmen des für den Pflegeversicherungsbeitrag üblichen Beitragseinzugsver-

fahrens. Die beitragsabführende Stelle behält den Zuschlag i. H. v. 0,6 % der beitragspflichtigen Einnahmen ein. Dies ist z. B. der Arbeitgeber, der vom Arbeitsentgelt einbehält oder die Versorgungswerke, die von den Versorgungsbezügen einbehalten. Dieser Zuschlag wird zusammen mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle abgeführt.

Seit dem 01.07.2023 gelten für Eltern unterschiedliche Beitragsätze in der Pflegeversicherung, je nachdem, wie viele Kinder sie haben. Dies dient der Umsetzung eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts. Mitglieder mit Kindern erhalten je Kind unter 25 Jahren einen Abschlag i. H. v. 0,25 Beitragssatzpunkten. Dies gilt vom zweiten bis zum fünften Kind. Ab dem fünften Kind bleibt es bei einer Entlastung in Höhe eines Abschlags von insg. bis zu 1,0 Beitragssatzpunkten. Der Abschlag gilt bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat oder vollendet hätte. Bei der Ermittlung des Abschlags nicht berücksichtigungsfähig sind Kinder, die das 25. Lebensjahr bereits vollendet haben.

Es gibt einen Übergangszeitraum, in dem unterschiedliche Möglichkeiten bestehen, um die Kinder unter 25 Jahren nachzuweisen. In Abhängigkeit davon, welches Nachweisverfahren für die beitragsabführende Stelle (das kann z. B. der Arbeitgeber sein) möglich ist, kann es vorkommen, dass zunächst auch kein Nachweis erforderlich ist.

Zur Vereinfachung für alle Beteiligten sollen die notwendigen Angaben den beitragsabführenden Stellen künftig über ein digitales Verfahren zur Verfügung gestellt werden. In diesem Fall werden etwaige Beitragsabschläge nachträglich berücksichtigt, sobald die Daten abgerufen wurden. Es kommt dann zu einer Erstattung sowie Verzinsung von zu viel gezahlten Beiträgen, sodass keine Nachteile entstehen.

Die beitragsabzuführende Stelle (also der Arbeitgeber) entscheidet, welches Verfahren zur Anwendung kommt.

Sobald die tatsächlichen Infos vorhanden sind, sind sie so bald wie möglich, spätestens bis zum 30.06.2025 zu erstatten. Der Erstattungsbetrag ist grundsätzlich zu verzinsen.

Es besteht kein Anspruch auf Verzinsung, wenn der Arbeitgeber seit dem 01.07.2023 das reguläre oder vereinfachte Nachweisverfahren anwendet.

Zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder sowie der Elterneigenschaft steht den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen (vermutlich ab 01.04.2025) das Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung für die soziale Pflegeversicherung (DaBPV) zur Verfügung. Das DaBPV ist erstmals für Zeiten ab dem 01.07.2023 durchzuführen.

Die Teilnahme am DaBPV ist für alle beitragsabführenden Stellen und Pflegekassen, die zur Berücksichtigung von Zu- und Abschlägen in der sozialen Pflegeversicherung verpflichtet sind, obligatorisch.

Arbeitgeber und Zahlstellen nutzen ihre Schnittstellen zur DSRV unter Verwendung ihrer Absendernummer (ABSN), der Betriebsnummer der Abrechnungsstelle (BBNRAS) und ihrer Hauptbetriebsnummer bzw. Zahlstellenummer als Zuordnungsmerkmal. Sie verwenden zudem die von der ZfA vergebene Kundennummer der DSRV. Die DSRV nimmt Nachrichten von und zu den Arbeitgebern/Zahlstellen an und leitet diese weiter.

Pflegekassen, Träger der deutschen Rentenversicherung die Künstlersozialkasse und die Krankenkassen nutzen ihre Schnittstelle zur ZfA.

Das Anfrageverfahren wird von der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse ausgelöst. Die Anmeldung (auch Anfrage genannt) wird über die ZfA oder über die DSRV und die ZfA an das BZSt übermittelt. Zur Beantwortung der Anfragen wird auf die beim BZSt für Zwecke des Lohnsteuerabzuges vorliegenden steuerlichen Daten zurückgegriffen. Zentrales Zuordnungskriterium zur Identifikation des Mitglieds auf Seiten des BZSt ist die steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) und das zugehörige Geburtsdatum des Mitglieds. Eine direkte Datenabfrage beim BZSt durch die beitragsabführende Stelle ist nicht möglich.

Wenn Kinder lohnsteuerlich erfasst (durch Meldebehörden oder Finanzämter) und damit im Datenbestand des Verfahrens ELStAM des BZSt vorhanden sind, werden diese Kinder für die Berechnung der Abschläge bis zum vollendeten 25. Lebensjahr für das DaBPV berücksichtigt. Die Antwort ist so gestaltet, dass immer alle zu dem Zeitpunkt der Rückmeldung vorliegenden relevanten Zeiträume und die jeweilige Kinderanzahl enthalten sind. Vollendet ein Kind z. B. das 25. Lebensjahr erfolgt keine Meldung mehr, weil die Angabe einer Gültigkeit für die Kinderanzahl übermittelt wurde.

Das BZSt prüft seinen Datenbestand regelmäßig auf Änderungen der Anzahl der Kinder und der Elterneigenschaft für ein Mitglied mit Abonnement – z. B. durch eine Geburt oder eine Adoption bzw. die Aufnahme eines Pflegekindes. Die Information beruht auf dem Datenstand des BZSt zum Stichtag zum Ende des Vormonats. Spätere Änderungen werden entsprechend im nächsten Zeitfenster zwischen dem 06. und 10. des darauffolgenden Monats übermittelt.

Die Kinderanzahl wird aufgrund der vorliegenden lohnsteuerlichen Daten bzgl. des Kindes grundsätzlich ab dem ersten Tag des Monats ausgehend vom Geburtsdatum bis zum Ablauf des Monats, in dem das 25. Lebensjahr endet, gebildet. Keine Bildung erfolgt jedoch für Zeiträume vor dem 01.07.2023. Im Regelfall wird als letzte Kinderanzahl der Wert 0 der beitragsabführenden Stelle übermittelt. Ein Wegfall der lohnsteuerrechtlichen Berücksichtigung eines Kindes führt grundsätzlich zur Veränderung des Kinderzählers.

Verstirbt ein Kind vor der Vollendung des 25. Lebensjahres, wird dieses dennoch für die Anzahl der Kinder mitgezählt, bis es das 25. Lebensjahr vollendet hätte. Erkennt das BZSt einen Hinzutritt der Elterneigenschaft oder eine Änderung der Kinderanzahl mit Wirkung für die Vergangenheit (z. B. verzögerte Mitteilung durch die verantwortliche Meldebehörde oder durch das Mitglied selbst), übermittelt es diese vom frühestmöglichen von der beitragsabführenden Stelle oder Pflegekasse definierten Zeitpunkt (dem Ab-Datum der maßgeblichen Anfrage) an, längstens jedoch bis zu vier Kalenderjahre rückwirkend (proaktive Meldung) – frühestens ab dem 01.07.2023.

### **3.16 Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bei beschäftigten Rentnern**

Die alte Bundesregierung hatte noch geplant, den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die neben ihrer Rente arbeiten (also keine Minijobber), die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ausbezahlen. Statt die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung abzuführen, sollen die Arbeitgeber diese direkt an die Arbeitnehmer weitergeben. Die steuerlichen Auswirkungen für die Arbeitnehmer sind derzeit noch unklar. Dieses Projekt ist weiterhin offen.

### **3.17 Bagatellgrenze in der Künstlersozialversicherung**

Für Zeiträume ab dem 01.01.2023 hat der Gesetzgeber mit dem § 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 i. V. m. Satz 2 KSVG n. F. klargestellt, dass eine Abgabepflicht besteht, wenn für Zwecke der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder zu sonstigen Zwecken mit Einnahmeerzielung selbstständige Künstler oder Publizisten beauftragt werden. Die Abgabepflicht setzt ab dem 01.01.2023 voraus, dass die Summe der Entgelte nach § 25 KSVG für einen im Kalenderjahr erteilten Auftrag oder mehrere in einem Kalenderjahr erteilte Aufträge 450 € übersteigt. Das Tatbestandsmerkmal der nicht nur gelegentlichen Auftragserteilung wurde gestrichen. Ab dem 01.01.2025 steigt die Bagatellgrenze auf 700 € und ab dem 01.01.2026 auf 1.000 €.