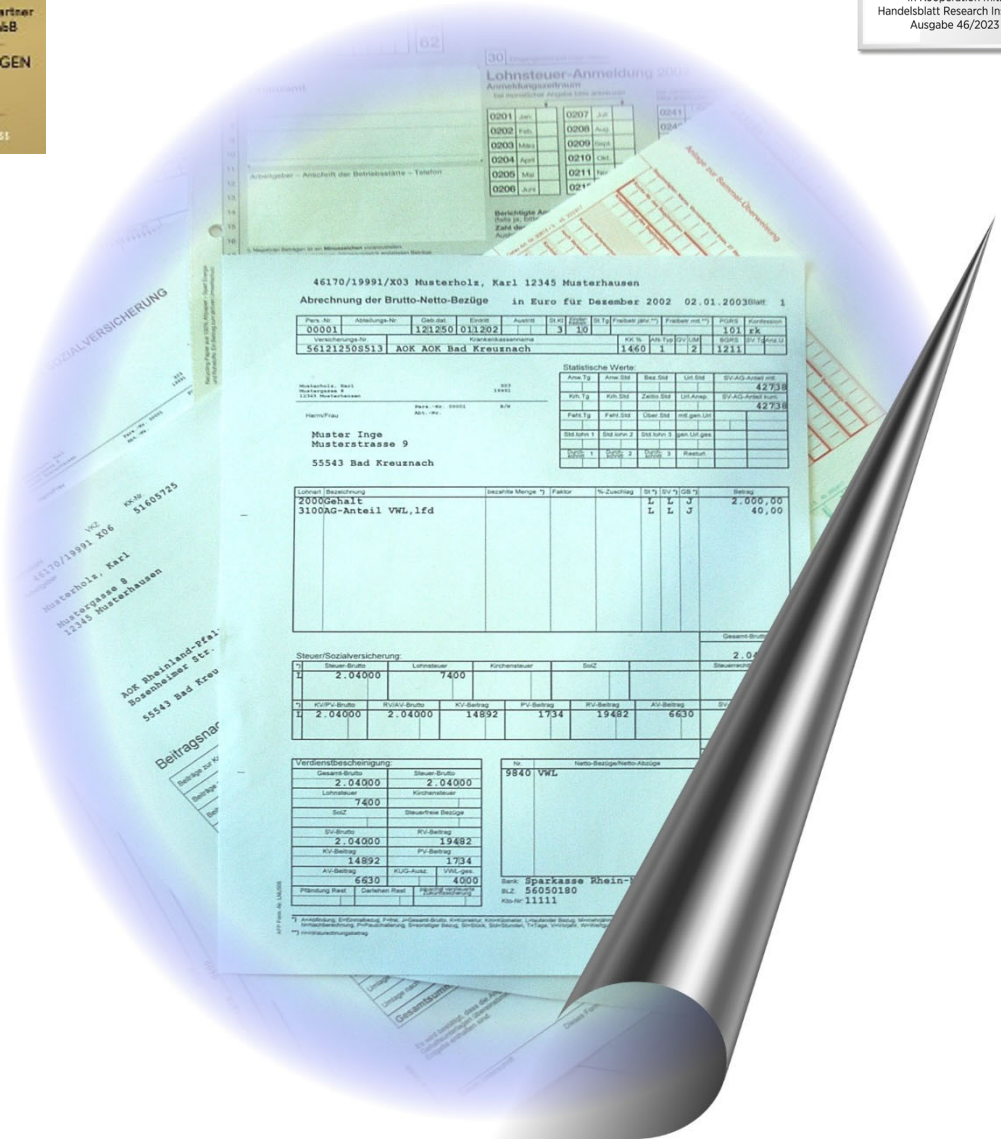
MERK SCHLARB & PARTNER
Partnerschaft mbB
Rechtsanwälte · Steuerberater · Wirtschaftsprüfer

FOCUS TOP STEUERKANZLEI 2025
Merk, Schlarb & Partner Partnerschaft mbB
UMWANDLUNGEN & M&A
FOCUS BUSINESS

WirtschaftsWoche
TOP Kanzlei
Steuerrecht
2023
Merk, Schlarb & Partner
In Kooperation mit:
Handelsblatt Research Institute
Ausgabe 46/2023

Aktuelle Änderungen im Lohnbereich Anfang 2025



Stand Januar 2025

55543 Bad Kreuznach · Bosenheimer Straße 2-4 · Telefon (0671) 8 89 80 - 70 · Telefax (0671) 8 89 80 - 61
Postanschrift: Postfach 1954 . 55509 Bad Kreuznach
E-Mail: Steuer@Merk-Schlarb-Partner.de

Digitale Kanzlei 2023 DATEV

Inhaltsverzeichnis Seite

Aktuelle Änderungen im Lohnbereich **1**
I. Mindestlohn 1
1. Allgemeines / Anhebung 1
2. geringfügig Beschäftigte / Mini-Job 1
3. Gleitzone / Midi-Job 2
a) Allgemeines 2
b) Ermittlung Faktor F 2
c) Formel im Übergangsbereich ab 2025 3
II. Vergütung von Auszubildenden 4
III. E-Mobilität / Überlassung von Elektrofahrzeugen 5
1. halbierte 1 %-Regelung bei Hybridfahrzeug 5
2. viertel 1 %-Regelung bei Elektrofahrzeug 5
3. Zusammenfassung 6
IV. Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug 7
V. elektronische Meldungen 8
a) DSBD-Meldeverfahren 8
b) Pflegeversicherung und digitales Nachweisverfahren von Kindern 8
c) SV.net / SV-Meldeportal 10
VI. Verpflegungspauschalen 11
VII. Rechengrößen in der Sozialversicherung 12

Aktuelle Änderungen im Lohnbereich

Seit dem 01.01.2025 sind verschiedene gesetzliche Änderungen im Rahmen der Lohnabrechnungen in Kraft getreten. Hierzu einige wesentliche Erläuterungen.

I. Mindestlohn

1. Allgemeines / Anhebung

Nach § 9 i. V. m. § 11 MiloG hat die Bundesregierung beschlossen, den derzeit gültigen Mindestlohn ab 01.01.2025 auf 12,82 EUR je Zeitstunde zu erhöhen. Wurde ein Mindestlohn mittels Tarifvertrags vereinbart, so sind die dort genannten und evtl. höheren Mindestlöhne anzuwenden.

Wie müssen Sie nun tätig werden?

Bitte prüfen Sie Ihre Stundenlohnempfänger und Gehaltsempfänger (auch Arbeitnehmer in der Gleitzone) und teilen Sie Ihrer Lohnabrechnungsabteilung oder Ihrem Lohnabrechner ggf. Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeiten oder der Entgelte mit.

Bei Gehaltsempfängern, die eine Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) haben, wäre ein Brutto-Gehalt (verstetigtes Monatsgehalt) von 2.222,09 EUR zu zahlen (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Sollte im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von weniger als 12,82 EUR vereinbart worden sein, muss **der Arbeitsvertrag ebenfalls angepasst werden**.

2. geringfügig Beschäftigte / Mini-Job

Die Geringfügigkeitsgrenze ist nicht statisch auf einem festen EUR-Betrag festgelegt, sondern wird <u>dynamisch</u> aus dem gesetzlichen <u>Mindestlohn abgeleitet</u>. Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze wird wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Mindeslohn x 130}}{3} \Big\} \frac{\text{12,82 EUR x 130}}{3} = \frac{\text{1.667 EUR}}{3} = \text{556 EUR}$$

Der Faktor einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit spielt ebenfalls eine Rolle, ohne dass ein Stundenlohn vereinbart ist. Die Arbeitszeit bei **geringfügig Beschäftigten** darf ab dem 01.01.2025 **monatlich** 43,35 Stunden nicht überschreiten. 43,50 Stunden sind bereits zu viel (= 557,67 EUR).

Nach § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (auch „Arbeit auf Abruf“ genannt), gibt es eine gesetzliche Fiktion von 20 Stunden **je Woche**[1] als abrufbare Arbeitszeit, sofern im Anstellungsvertrag keine festgeschriebene abrufbare Arbeitszeit vereinbart wurde. Wird hingegen die abrufbare Arbeitszeit im Rahmen der vertraglichen Gestaltung fixiert, so ist eine Abweichung der abrufbaren Arbeitszeit nach oben nur bis zu 25 % und nach unten bis zu 20 % erlaubt[2].

Daher sollten alle bereits bestehenden Mini-Jobber-Verträge hinsichtlich des o. g. Arbeitszeitmodells („Arbeit auf Abruf“) bzw. der vereinbarten Vergütungen geprüft werden und evtl. Ergänzungen der Verträge vorgenommen werden, um Problematiken mit dem sog. Phantomlohn zu vermeiden.

3. Gleitzone / Midi-Job

a) Allgemeines

Midi-Jobber sind Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 556,01 EUR bis 2.000 EUR. Midi-Jobber werden nicht mit dem vollen Sozialversicherungssatz belastet. Denn der Beitragsanteil wird nicht prozentual vom Lohn berechnet, sondern über eine **spezielle Berechnungsformel** von einem fiktiven reduzierten Bemessungsentgelt ermittelt. Wesentlicher Parameter der Formel ist der Faktor F, der sich an der Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags orientiert.

Auf Grund der Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitrages in der Krankenversicherung (siehe Rechengrößen in der Sozialversicherung) ändert sich der Faktor F. Dieser Wert beeinflusst die Formel zur Berechnung der Beiträge im Übergangsbereich.

b) Ermittlung Faktor F

Der Faktor F ergibt sich, wenn der AE-Wert 28 Prozent durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Da der durchschnittliche Zusatzbeitrag zum 1. Januar 2025 erhöht wird, ergibt sich folgende Berechnung des Faktors F für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2025:

Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz):	14,60 %

[1] § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG
[2] § 12 Abs. 2 TzBfG

Krankenversicherung (durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz):	2,50 %
Rentenversicherung:	18,60 %
Arbeitslosenversicherung:	2,60 %
Pflegeversicherung:	3,60 %
Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz:	41,90 %
Faktor F 2025 (28: 41,90):	0,6683

c) Formel im Übergangsbereich ab 2025

Die gekürzte Formel des Übergangsbereichs für das Jahr 2024 lautet:

1,127718283 x Arbeitsentgelt – 255,4365651.

Mit dieser Formel ist die reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln. Diese bildet die Berechnungsgrundlage für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Bemessungsentgelt) des Midi-Jobs.

Von dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Midi-Jobs trägt der Midi-Jobber nur einen reduzierten Beitrag (dieser ist wiederum abhängig von der jeweils gültigen Geringfügigkeitsgrenze; 2025 = 556 EUR), währen der Arbeitgeber den Differenzbetrag zusätzlich zahlt.

II. Vergütung von Auszubildenden

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wurde bereits im Jahr 2019 eine Mindestvergütung für Auszubildende eingeführt.

Diese beträgt für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem Kalenderjahr 2025 beginnen:

im ersten Lehrjahr:	682 EUR
und steigt im zweiten Lehrjahr um 18 % auf:	805 EUR
im dritten Lehrjahr um 35 % auf:	921 EUR
und im vierten Lehrjahr um 40 % auf:	955 EUR

Die Erhöhungen finden auf Basis der Vergütung des ersten Lehrjahres Anwendung. Die Regelungen gelten nur für Auszubildende in tariflich nicht gebundenen Betrieben. Bei tariflich gebundenen Betrieben greifen die Regelungen des entsprechenden Tarifvertrages.

III. E-Mobilität / Überlassung von Elektrofahrzeugen

1. halbierte 1 %-Regelung bei Hybridfahrzeug

Für extern aufladbare Hybrid-Elektrofahrzeuge wird die Bemessungsgrundlage weiterhin für die Ermittlung des geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung eines betrieblichen Pkw herabgesetzt auf

50 % des Bruttolistenpreises (bei der 1 %-Methode) bzw.
50 % der Anschaffungskosten oder vergleichbaren Aufwendungen (bei der Fahrtenbuchmethode).

Die Begünstigung des Hybrid-Pkw setzt bei Anschaffung ab 2025 voraus, dass das Fahrzeug

- entweder eine CO2-Emission von höchsten 50 gr. pro km einhält
- oder eine rein elektrische Reichweite von mind. 80 km

hat.

2. viertel 1 %-Regelung bei Elektrofahrzeug

Für **reine** Elektrofahrzeuge, die keine Kohlendioxidemissionen je gefahrenem Kilometer erzeugen, gilt für die Regelung der auf ¼ reduzierten Bemessungsgrundlage ein Brutto-Listenpreis von höchstens 70.000 EUR.

3. Zusammenfassung

<table>
<tr><th>Jahr der Anschaffung</th><th colspan="3">Elektrofahrzeuge</th><th>Bemessungsgrundlage
(ESt ab 2020)</th></tr>
<tr><td>2019 - 2030</td><td colspan="3">keine Kohlendioxidemission;
Bruttolistenpreis max. 70.000 EUR</td><td>25% des Listenpreises bzw.
25% der Aufwendungen</td></tr>
<tr><td colspan="5">extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge
und Elektrofahrzeuge mit Anschaffungskosten über 70.000 EUR</td></tr>
<tr><td>2019 - 2021</td><td rowspan="3">bis 50 gr. CO_2-Ausstoß
pro Km</td><td rowspan="3">oder</td><td>mind. 40 km Reichweite
ausschließlich elektrisch</td><td rowspan="3">50% des Listenpreises bzw.
50% der Aufwendungen</td></tr>
<tr><td>2022 - 2024</td><td>mind. 60 km Reichweite
ausschließlich elektrisch</td></tr>
<tr><td>2025 - 2030</td><td>mind. 80 km Reichweite
ausschließlich elektrisch</td></tr>
<tr><td colspan="5">Elektrofahrräder</td></tr>
<tr><td rowspan="4">2019 - 2030</td><td colspan="2" rowspan="2">Motorunterstützung
der Trittleistung
("Pedelecs")</td><td>mehr als 25 km/h
(Kennzeichen- u.Führscheinpflicht)</td><td>wie Elektrofahrzeuge</td></tr>
<tr><td>bis 25 km/h</td><td>wie Fahrräder</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Motorunterstützung
unabhängig von
Trittleisung
("E-Bikes")</td><td>mehr als 6 km/h
(Kennzeichen- u.Führscheinpflicht)</td><td>wie Elektrofahrzeuge</td></tr>
<tr><td>bis 6 km/h</td><td>wie Fahrräder</td></tr>
<tr><td colspan="5">Fahrräder
(ohne Motorunterstützung)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">2019 - 2030</td><td rowspan="3">private Nutzung
durch</td><td colspan="2">Unternehmer</td><td rowspan="2">steuerfrei</td></tr>
<tr><td rowspan="2">ArbN</td><td>zusätzlich
zum Arbeitslohn</td></tr>
<tr><td>gegen
Gehaltsumwandlung</td><td>25% der UVP
(auf 100,- abgerundet)</td></tr>
</table>

IV. Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug

Steuerpflichtiger Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird, ist ein **sonstiger Bezug**.

Hierzu zählen insbesondere auch einmalige Bezüge wie

- **Entschädigungen** und
- Lohnzahlungen **für eine mehrjährige Tätigkeit**.

Solche außerordentlichen Einkünfte i. S. d. § 34 Abs. 2 Nr. 2 u. 4 EStG werden begünstigt nach der sog. **Fünftelregelung** [3] besteuert.

Bisher wurde die Tarifbegünstigung bereits bei der Ermittlung des **Lohnsteuerabzugs** berücksichtigt.[4]

Zur Entlastung der Arbeitgeber von „komplizierten Berechnungsschleifen“ und zur Vereinfachung der Lohnsteuerberechnung sind § 39b Abs. 3 Sätze 9 u. 10 EStG gestrichen worden.[5] D.h. bei der Ermittlung des Lohnsteuerabzuges findet die Fünftelregelung nunmehr keine Berücksichtigung mehr.

Die Anwendung der Tarifermäßigung muss nunmehr durch den Arbeitnehmer **im Rahmen der Veranlagung** zur Einkommensteuer geltend gemacht werden.

Die Neuregelung gilt für den Lohnsteuerabzug **ab VZ 2025**.[6]

---

3 § 34 Abs.1 EStG
4 § 39b Abs. 3 Sätze 9 u. 10 EStG a.F.
5 Art. 5 Nr. 2 Wachstumschancengesetz
6 Art. 35 Abs. 6 Wachstumschancengesetz

V. elektronische Meldungen

a) DSBD-Meldeverfahren

Die Unternehmensdaten werden bisher in verschiedenen Registern geführt. Bereits im Kalenderjahr 2024 waren sog. Initialmeldungen zum Zusammenführen von Betriebsnummer bzw. Unternehmensnummern etc. notwendig. Im Kalenderjahr 2025 sind diese erneut notwendig und werden (sofern noch nicht geschehen) um die sog. Wirtschafts-ID des jeweiligen Arbeitgebers im Unternehmensbasisdatenregister7 ergänzt

So wurden durch die Spitzenorganisation der Sozialversicherung in der Besprechung vom 26.04.2024 weitere Maßnahmen zur „Versorgung des Basisregisters mit Kopplungsinformationen von Unternehmens- und Betriebsnummern“ beschlossen, da lt. Bericht der Bundesagentur für Arbeit mit Stichtag 31.05.2024 noch über 25 % der sog. Kopplungsinformationen (Datenübermittlungen) fehlten.

Die weiteren Maßnahmen beinhalten hier hauptsächlich die erneute Datenübermittlung als Initialübermittlung. Diese Übermittlung wird i.d.R. durch die Programme zur Entgeltabrechnung mit dem „**Abgabegrund 09**“ automatisch erstellt bzw. verschickt, sollte jedoch überwacht werden.

Die Datenübermittlung muss zwischen dem 01.01.2025 und 31.05.2025 (späteste mögliche Abgabe) erfolgen.

Da eine erneute Initialmeldung mit allen Daten erforderlich ist **betrifft dies alle Arbeitgeber,** gleichwohl diese bereits die Daten im Kalenderjahr 2024 übermittelt haben.

b) Pflegeversicherung und digitales Nachweisverfahren von Kindern

Im Rahmen der Beitragssätze zur Pflegeversicherung wurde im Jahre 2023 eingeführt, dass die Anzahl der Kinder sich auf die Höhe des Zusatzbeitrages in der

[7] § 3 UBRegG

Pflegeversicherung auswirkt. D. h. die Beträge werden im Beitragsjahr 2025 in folgender Höhe[8] erhoben:

Übersicht: Beitragslastverteilung seit dem 1. Januar 2025

Anzahl Kinder	Beitragssatz (%)	Arbeitnehmer-anteil (%)	Bundesland Sachsen (%)	Arbeitgeber-anteil (%)	Bundesland Sachsen (%)
Keine Kinder	4,2	2,4	2,9	1,8	1,3
1 Kind oder alle Kinder über 25 Jahre	3,6	1,8	2,3	1,8	1,3
2 Kinder unter 25 Jahre	3,35	1,55	2,05	1,8	1,3
3 Kinder unter 25 Jahre	3,1	1,3	1,8	1,8	1,3
4 Kinder unter 25 Jahre	2,85	1,05	1,55	1,8	1,3
5 und mehr Kinder unter 25 Jahre	2,6	0,8	1,3	1,8	1,3

Auf Grund der weiter fortschreitenden Digitalisierung ist zum 01.07.2025 geplant, eine digitale Melde- bzw. Abrufstelle beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zur Abstimmung der Daten einzurichten.

In der jetzigen Übergangsphase bis zum 30.06.2025 sind für den Nachweis der Elterneigenschaft zwei Verfahren zulässig:

<u>Variante I:</u>

Der Arbeitnehmer teilt seinem Arbeitgeber formlos die Anzahl seiner Kinder mit

<u>Variante II:</u>

Wie oben, jedoch werden die Angaben des Arbeitnehmers durch geeignete Unterlagen (z. B. Geburtsurkunden der Kinder etc.) nachgewiesen.

Zur Dokumentation und Vermeidung von Rückfragen im Rahmen von Sozialversicherungsprüfungen empfehlen wir Ihnen stets Variante II anzuwenden.

Mit Einführung der neuen Melde- bzw. Abrufstelle beim BZSt soll ab dem 01.07.2025 nur noch ein digitales Verfahren gelten.

Ab dem o. g Stichtag müssen Sie als abrechnende Stelle bei Ein- bzw. Austritt von Arbeitnehmer, sowie bei allen bestehenden Arbeitsverhältnissen eine zusätzliche Meldung zur Pflegeversicherung an das BZSt erstellen.

[8] Auszug Beratungsblatt Beiträge der TKK zum 01.01.2025

c) SV.net / SV-Meldeportal

Das SV-Meldeportal (sv-meldeportal.de) ist seit dem 04.10.2023 als neue flächendeckende Lösung für SV-Meldungen, betriebsbereit.

Die Nutzung des Portals ist an eine Neu-Registrierung unter Nutzung eines ELSTER-Organisationszertifikates geknüpft. In einer Übergangszeit bis zum 29.02.2024 konnte weiterhin das alte Tool SV.net zur Übermittlung von SV-Meldungen an die SV-Träger genutzt werden.

Seit dem 01.03.2024 sind Meldungen nur noch über das neue SV-Meldeportal[9] möglich.

[9] Neues SV Meldeportal 2023 | Nachfolger sv.net | ITSG (sv-meldeportal.de)

VI. Verpflegungspauschalen

Im Rahmen von Dienstreisen können für betriebliche oder berufliche Reisen im Inland bisher folgende Verpflegungspauschalen[10] geltend gemacht werden.

- Nr. 1 = 24 h Abwesenheit = 28 EUR
- Nr. 2 = An- u. Abreisetag = 14 EUR
- Nr. 3 = Abwesenheit > 8h = 14 EUR

Die Verpflegungspauschalen für betrieblich bzw. beruflich veranlasste Reisen im Ausland wurden bereits im Dezember mit einem entsprechenden BMF-Schreiben[11] veröffentlich und finden somit direkte Anwendung zum 01.01.2025.

[10] § 9 Abs. 4a Satz 3 EStG
[11] BMF-Schreiben zur steuerlichen Behandlung von Reisekosten vom 02.12.2024 / Dok-ID: 2024/1050350

VII. Rechengrößen in der Sozialversicherung[12]

Rechengrößen in der Sozialversicherung 2025	Kranken- und Pflege-versicherung	Renten- und Arbeits-losenversicherung
Euro	**Bundesrepublik**	**Bundesrepublik**
Beitragsbemessungsgrenzen		
Monat	5.512,50	8.050,–
Jahresgrenze	**66.150,–**	**96.600,–**
Versicherungspflicht-grenze für gesetzli-che Krankenversi-cherung	6.150,– / **73.800,–**	
Bezugsgrößen		
Monat	3.745,–	
Jahr	**44.940,–**	
Beitragssätze		
Kranken-versicherung	**14,6 %** (+ Zuschlag 2,5 %)	
Pflegeversicherung	**3,6 %** (+ 0,6 %)	
Rentenversicherung		**18,6 %**
Höchstbeitrag		1.497,30
Arbeitslosenversich.		**2,6 %**
Höchstbeitrag		209,30

Das Meldekennzeichen für Ost bzw. West entfällt ab dem Kalenderjahr 2025

[12] Sozialversicherungs-Verordnung 2025 ist bisher noch nicht abschließend verabschiedet