

Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung 2025: Erhöhung um 1,6 %

Die Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung wird zum 01.01.2025 im Vergleich zu 2024 um 1,6 % angehoben.

Keine Erhöhung des Mindestlohns zum Januar 2025

Der Mindestlohn wurde zuletzt zum 01.11.2024 erhöht. Bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche wurde er auf monatlich 1.801,80 € brutto bzw. 1.426,30 € netto angehoben.

Wertschöpfungsteilung: Neue Pflicht für kleine und mittlere Unternehmen ab 2025

Ab dem 01.01.2025 sind Unternehmen mit 11 bis 50 Mitarbeitern verpflichtet, gemäß dem Gesetz Nr. 2023-1107 vom 29.11.2023, ein System zur Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenswert einzuführen.

Rückblick auf das Gesetz vom 22.04.2024 zur Regelung des Urlaubsanspruchs bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Seit April 2024 haben Arbeitnehmer im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Urlaub, und zwar unabhängig von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit.



News aus Wirtschaft und Recht für Ihr Unternehmen

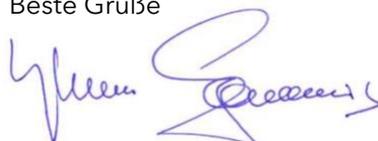
Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2025 bringt zahlreiche rechtliche und wirtschaftliche Änderungen mit sich, die sich auf Ihre Geschäftstätigkeit auswirken können. Diese oft weitreichenden Entwicklungen erfordern strategische Überlegungen und notwendige Anpassungen, um das neue Jahr mit Gelassenheit und Effizienz angehen zu können.

Mit diesem Newsletter möchten wir Ihnen einen klaren und prägnanten Überblick über die wichtigsten bevorstehenden Änderungen geben. Unser Ziel ist es, Ihnen dabei zu helfen, frühzeitig auf Entwicklungen reagieren und diese zum Vorteil für Ihr Unternehmen nutzen zu können. Bei den hierzu anstehenden Entscheidungen werden wir Sie gerne unterstützen.

Im Laufe des Monats Januar erhalten Sie den nächsten Teil unserer Serie „Update Frankreich 2025“ mit Teil II („Corporate Sustainability Reporting Directive“ in Frankreich) und Teil III („AI Act und Gesetz zur digitalen Barrierefreiheit in Frankreich“).

Beste Grüße



Prof. Dr. Jochen Bauerreis



Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung 2025: Erhöhung um 1,6 %

Die Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung, die als Berechnungsgrundlage für Leistungen wie Kranken-, Unfall- und Mutterschaftsgeld sowie Invaliden- und Altersrenten dient, wird ab dem 01.01.2025 im Vergleich zu 2024 um 1,6 % angehoben.

Die Beitragsbemessungsgrenze 2025 in Zahlen:

- Bemessungsgrenze pro Jahr: 47.100 € (im Vergleich zu 46.368 € im Jahr 2024)
- Bemessungsgrenze pro Quartal : 11.775 €
- Bemessungsgrenze pro Monat: 3.925 €
- Bemessungsgrenze pro Woche: 906 €
- Bemessungsgrenze pro Tag: 216 €
- Bemessungsgrenze pro Stunde: 29 €

Diese Anpassung der Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung basiert auf der Entwicklung des durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommens des Vorjahres. Eine Verordnung, die diese Bemessungsgrenzen bestätigt, wird noch vor Jahresende veröffentlicht.

Wozu dient die Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung?

Sie dient zur Berechnung sozialer Leistungen, wie Krankengeld, Invaliden- oder Altersrenten.

Ferner dient sie zur Berechnung der Höhe der Sozialabgaben, der steuer- und sozialversicherungsfreien Beträge bei Abfindungen oder der Beiträge zum nationalen Wohnhilfefonds.

2024 ist die Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung im Vergleich zum Vorjahr sogar um 5,4 % gestiegen.

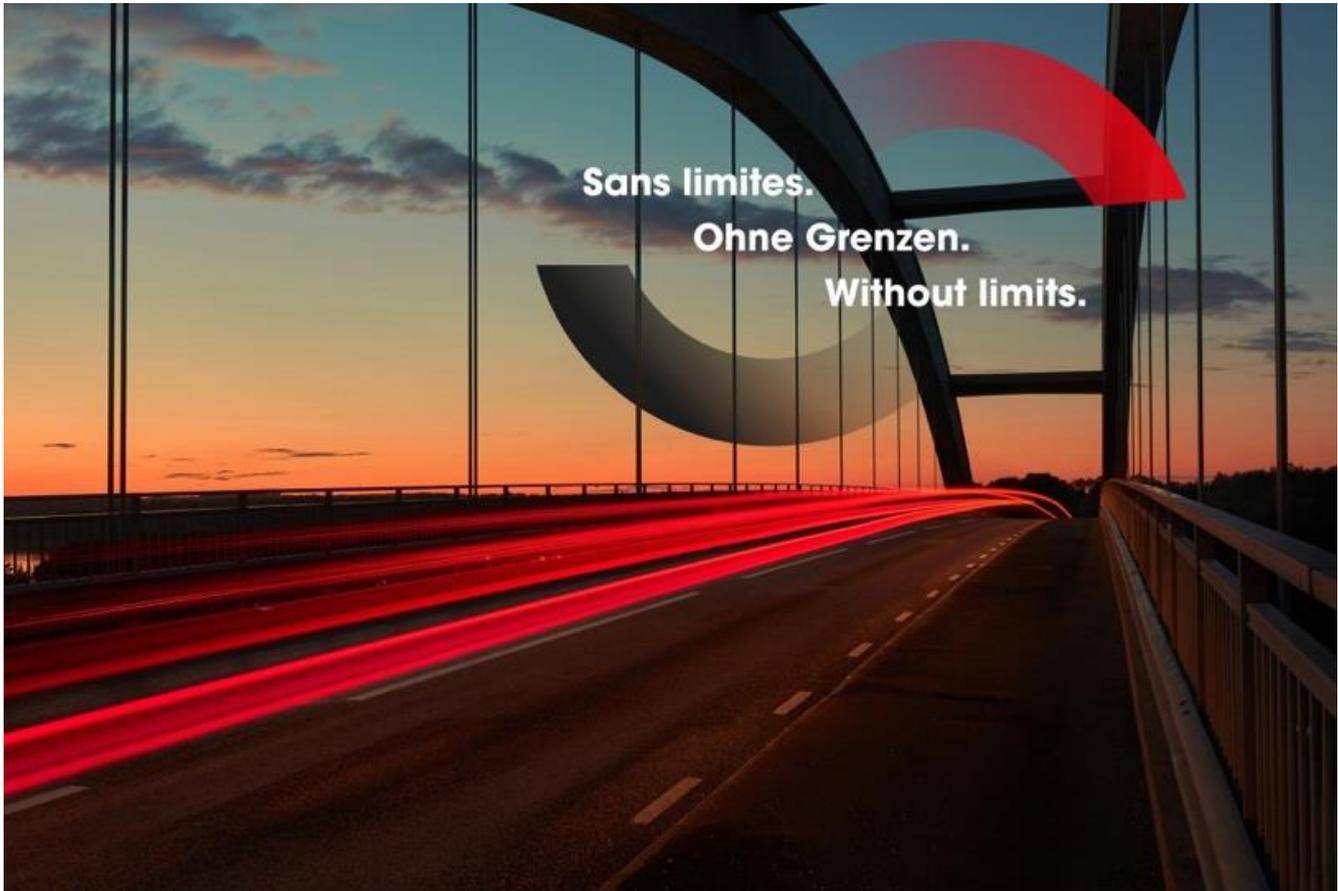
Keine Erhöhung des Mindestlohns zum Januar 2025

Der Mindestlohn wurde zuletzt zum 01.11.2024 erhöht. Bei einer Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche wurde er auf monatlich 1.801,80 € brutto bzw. 1.426,30 € netto angehoben. Diese vom Staat beschlossene Erhöhung des Mindestlohns erfolgte vor dem Hintergrund der anhaltenden Inflation mit dem Ziel, die Kaufkraft von einkommensschwachen Arbeitnehmern zu stärken.

Grundsätzlich wird der Mindestlohn jedes Jahr zum 1. Januar entsprechend der Inflationsentwicklung der 20 % der Haushalte mit den niedrigsten Einkommen angepasst. Eine solche Anpassung erfolgt jedoch nicht, wenn der Mindestlohn bereits unterjährig erhöht wurde, es sei denn, es wird eine erhebliche Diskrepanz zwischen der Inflation und den Produktivitätsgewinnen festgestellt.

Die außerordentliche Erhöhung des Mindestlohns zum November 2024 führt somit dazu, dass es zum 01.01.2025 keine erneute Erhöhung geben wird.

Wertschöpfungsteilung: Neue Pflicht für kleine und mittlere Unternehmen ab 2025



Ab dem 01.01.2025 sind Unternehmen mit 11 bis 50 Mitarbeitern verpflichtet, gemäß dem Gesetz Nr. 2023-1107 vom 29.11.2023, ein System zur Beteiligung der Mitarbeiter an der Wertschöpfung des Unternehmens (Unternehmenswert) einzuführen. Diese Maßnahme zielt darauf ab, Mitarbeiter an den Leistungen des Unternehmens zu beteiligen und gleichzeitig sozialversicherungs- und steuerrechtliche Vorteile zu schaffen.

Die Pflicht zur Einführung dieses Systems besteht zunächst für eine Testphase von fünf Jahren. Sanktionen bei deren Nichteinhaltung sind derzeit nicht vorgesehen. Allerdings werden die Mitarbeiter berechtigt sein, die Umsetzung einzufordern, um dadurch eine zusätzliche Vergütung zu erhalten. Außerdem ist die Einführung von nachträglichen Sanktionen nicht ausgeschlossen. Unternehmen, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Pflicht fallen, können auf freiwilliger Basis bereits jetzt ein solches System einführen, um in den Genuss der damit verbundenen Steuer- und Sozialabgabenbefreiungen zu gelangen.

Wer ist betroffen?

Die Pflicht gilt für Unternehmen, die

- 11 bis 50 Mitarbeiter beschäftigen, wobei die Mitarbeiterzahl anhand des Durchschnitts der Mitarbeiteranzahl der einzelnen Monate des Jahres 2024 berechnet wird;
- in Form einer Gesellschaft organisiert sind;
- keine Vereinbarung über eine Gewinnbeteiligung, Mitarbeiterbeteiligung oder Prämie zur Wertschöpfungsteilung eingeführt haben;
- während drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren.

Welche Maßnahmen können gewählt werden?

Die Unternehmen können eine der folgenden Maßnahmen wählen:

- Gewinnbeteiligung;
- Erfolgsbeteiligung;
- Zuschüsse zu einem Mitarbeiter-Sparplan;
- Prämie zur Wertschöpfungsteilung.

Der Fokus liegt dabei auf der Prämie zur Wertschöpfungsteilung:

Der Arbeitgeber kann die Höhe der Prämie zur Wertschöpfungsteilung (sog. „Prime de Partage de la Valeur“ oder kurz „PPV“) frei festlegen. Die Gewährung dieser Prämie kann anhand der nachfolgenden Zuteilungskriterien erfolgen, die eine Anpassung der Höhe der Prämie ermöglichen:

- (1) Vergütung;
- (2) Arbeitszeit;
- (3) Tatsächliche Anwesenheitszeiten im Verlauf des Jahres;
- (4) Einstufung im Unternehmen;
- (5) Betriebszugehörigkeit.

Die Kriterien der Vergütung, der tatsächlichen Anwesenheitszeiten und der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit werden auf der Grundlage der letzten zwölf Monate vor der Auszahlung der Prämie berechnet. Die Kriterien der Einstufung und der Betriebszugehörigkeit werden dagegen erst zum Zeitpunkt der Auszahlung der Prämie bestimmt.

Der Ausschluss von der Gewährung der Prämie kann nur anhand der folgenden zwei Kriterien erfolgen:

- Dauer der tatsächlichen Anwesenheitszeit
- Höhe der Vergütung: Es ist möglich, die Prämie nur Arbeitnehmern zu zahlen, deren Gehalt unter einem bestimmten Betrag liegt. Dieser Betrag wird vom Arbeitgeber in einer einseitigen Entscheidung festgelegt.

Die anderen rechtlich vorgesehenen Kriterien können lediglich die Höhe der Prämie beeinflussen, nicht jedoch deren Gewährung an sich. Werden zusätzliche, gesetzlich nicht vorgesehene Kriterien für die Gewährung der Prämie eingeführt, entfallen die sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Begünstigungen.

Bei der Gewährung der Prämie zur Wertschöpfungsteilung können sozialversicherungs- und steuerrechtliche Begünstigungen zur Anwendung kommen. Für Prämien, die zwischen dem 01.01.2024 und dem 31.12.2026 ausgezahlt werden, und die einen Betrag von bis zu EUR 3.000 Euro pro Jahr nicht überschreiten, gelten folgende Regelungen:

- Wenn die Vergütung des Begünstigten unter dem Dreifachen des jährlichen Mindestlohns (SMIC) liegt:
⇒ Die Prämie ist von Sozialabgaben und Einkommenssteuer befreit.
- Wenn die Vergütung des Begünstigten gleich hoch oder höher als das Dreifache des jährlichen Mindestlohns (SMIC) ist:
⇒ Die Prämie ist nur von Sozialabgaben befreit, aber unterliegt in voller Höhe der CSG/CRDS sowie der Einkommenssteuer.

Anmerkung: Um zu bestimmen, ob die Vergütung des Begünstigten unter dem Dreifachen des jährlichen Mindestlohns (SMIC) liegt, muss der Mindestlohn (SMIC) der letzten 12 Monate vor der Auszahlung der Prämie herangezogen werden. Hat sich dieser in den letzten zwölf Monaten geändert, wird das Dreifache des jährlichen Mindestlohns (SMIC) ermittelt, indem der gewichtete Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der verschiedenen Mindestlöhne (SMIC), die in diesem Zeitraum galten, mit drei multipliziert wird.

Rückblick auf das Gesetz vom 22.04.2024 zur Regelung des Urlaubsanspruchs bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Das Gesetz Nr. 2024-364 vom 22.04.2024 enthält verschiedene Regelungen zur Anpassung des französischen Rechts an das EU-Recht. Im Hinblick auf das Arbeitsrecht regelt es den Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund nicht berufsbedingter Krankheit. Die neuen Bestimmungen sind am 24.04.2024 in Kraft getreten und werfen seither bei Arbeitgebern zahlreiche Fragen auf. Um Ihnen einen besseren Überblick zu verschaffen, fassen wir die wesentlichen Neuerungen wie folgt zusammen.

Zur Erinnerung: Vor Inkrafttreten des Gesetzes vom 22.04.2024 hatten Arbeitnehmer, die wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit arbeitsunfähig waren, keinerlei Anspruch auf Urlaub. Arbeitnehmer, die aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer berufsbedingten Krankheit arbeitsunfähig waren, hatten hingegen Anspruch auf Urlaub in Höhe von 2,5 Werktagen (2,08 Arbeitstage) pro Monat, begrenzt auf ein Jahr.

Neuerungen durch das Gesetz vom 22.04.2024:

- √ Anspruch auf Urlaub in Höhe von 2 Werktagen pro Monat bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer nicht berufsbedingten Krankheit, somit höchstens 24 Werktage pro Referenzjahr
- √ Anspruch auf Urlaub in Höhe von 2,5 Werktagen pro Monat bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer berufsbedingten Krankheit
- √ Übertragungszeitraum von 15 Monaten für nicht gewährten Urlaub.

Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund nicht berufsbedingter Krankheit

Das Gesetz vom 22.04.2024 sieht für laufende Arbeitsverträge eine zweijährige Ausschlussfrist im Hinblick auf die Geltendmachung von Urlaubsansprüchen vor, die aufgrund von nicht berufsbedingter Krankheit seit dem 09.12.2009 entstanden sind. Demnach können Arbeitnehmer bis zum 26.04.2026 Klage auf Gewährung dieser Urlaubstage erheben.

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, haben hingegen drei Jahre Zeit, um die Auszahlung von nicht gewährtem Urlaub geltend zu machen, wobei die Geltendmachung auf die letzten drei Jahre vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses beschränkt ist.

Dabei ist der Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund nicht berufsbedingter Krankheit auf 2 Werktage pro Monat beschränkt. Somit besteht er höchstens für 24 Werktage pro Referenzjahr.

Urlaubsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer berufsbedingten Krankheit

Das Gesetz enthält hingegen keine Regelungen zur Rückwirkung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer berufsbedingten Krankheit.

Allerdings können sich Arbeitnehmer für die Geltendmachung des Urlaubsanspruchs bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Arbeitsunfalls auf das Urteil vom 13.09.2023 (Nr. 22-17.638) berufen.

In diesem Fall gelten die allgemeinen Ausschluss- bzw. Verjährungsfristen.

Zwei Fallgruppen sind zu unterscheiden:

- Urlaubsgewährung: Arbeitnehmer können die Gewährung von Urlaub rückwirkend für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren geltend machen. D.h. Arbeitnehmer, die im Januar 2025 eine Klage einreichen, können die Gewährung von Urlaub für den Zeitraum von Januar 2023 bis Januar 2025 beanspruchen.
- Auszahlung von Urlaub: Arbeitnehmer können die Auszahlung von Urlaub innerhalb einer Frist von drei Jahren ab dem Zeitpunkt, an dem sie von dem Anspruch Kenntnis erlangt haben oder hätten erlangen müssen, geltend machen. Der Anspruch auf Auszahlung von Urlaub bezieht sich dabei auf die letzten drei Jahre vor der Geltendmachung oder, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auf die letzten drei Jahre vor dessen Beendigung.

Übertragungszeitraum für nicht gewährten Urlaub

Das Gesetz sieht einen 15-monatigen Übertragungszeitraum für aufgrund von Krankheit nicht gewährten Urlaub vor.

Der Arbeitgeber ist in diesem Zusammenhang verpflichtet, dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats nach dessen Wiederaufnahme der Arbeit folgende Informationen mitzuteilen:

- Die Anzahl der verbleibenden Urlaubstage
- Das Datum, bis zu dem der Urlaub in Anspruch genommen werden muss

Diese Mitteilung muss schriftlich erfolgen. Ein Vermerk auf der Gehaltsabrechnung ist dabei ausreichend. In zeitlicher Hinsicht ist zu beachten, dass die Mitteilung erst nach der Genesung des Arbeitnehmers erfolgen darf.

Zwei Fälle sind zu unterscheiden:

- Arbeitsunfähigkeit von weniger als einem Jahr: Der Arbeitnehmer kann seinen Urlaub bis zum Ende des Referenzjahres beanspruchen. Er hat keinen Anspruch, ihn zu übertragen.
- Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Jahr: Der Urlaubsanspruch wird automatisch um 15 Monate verlängert. Der Übertragungszeitraum beginnt nach dem Ende des Referenzjahres, üblicherweise am 31. Mai (gesetzliches Referenzjahr).

Bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem Jahr müssen erneut zwei Unterfälle unterschieden werden:

- Wiederaufnahme vor Ablauf des 15-monatigen Übertragungszeitraums: Die Geltung des Übertragungszeitraums wird ausgesetzt, bis der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Anzahl der verbleibenden Urlaubstage und das Datum der Inanspruchnahme informiert hat.
- Wiederaufnahme nach Ablauf des 15-monatigen Übertragungszeitraums: Kehrt der Arbeitnehmer nach Ablauf der 15-monatigen Übertragungsfrist an seinen Arbeitsplatz zurück, verfällt der Urlaubsanspruch, der während der Arbeitsunfähigkeit entstanden ist. Der in den darauffolgenden 15 Monaten neu entstandene Urlaub wird jedoch übertragen.



Haben Sie Rückfragen? Für weitere Informationen zu den oben genannten Themen oder für individuelle Beratungsanfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Unsere internationale Rechtsanwaltskanzlei ABCI ALISTER mit Standorten in Straßburg & Kehl sowie in Paris, Lyon, Nizza, Montpellier und Montélimar berät Unternehmen in allen Bereichen des internationalen, deutschen und französischen Wirtschaftsrechts.

An den Standorten Straßburg & Kehl verfügen wir über ein mehrsprachiges ca. 10-köpfiges Team mit Rechtsanwälten/-innen bzw. Avocats/Avocates, die in Deutschland und/oder Frankreich zugelassen sind.

Die Schwerpunkte unserer rechtlichen und strategischen Beratung liegen in den folgenden Bereichen:

- **Unternehmenskauf (M & A)**
- **Corporate**
- **Human Ressources**
- **Compliance**
- **International**
- **Restructuring**
- **Services & Products**
- **Litigation**

HINWEIS: Die in diesem Newsletter enthaltenen Informationen und Angaben dienen der Orientierung und können deshalb keinesfalls eine individuelle anwaltliche Beratung ersetzen. Durch den Versand und/oder Erhalt des Newsletters kommt kein Beratungsverhältnis mit den Anwaltsgesellschaften ABC INTERNATIONAL SELARL und/oder ABCI RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT MBH zustande. Eine Haftung unserer Anwaltsgesellschaften im Zusammenhang mit dem Versand und/oder Erhalt des Newsletters wird deshalb ausgeschlossen.