

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung sollen zum 1.1.2025 deutlich steigen. Das Bundeskabinett hat die neuen Rechengrößen per Verordnung beschlossen (Bundesregierung, Mitteilung vom 6.11.2024). Grund dafür sei die positive Einkommensentwicklung im vergangenen Jahr. Im Jahr 2023 betrug die Lohnzuwachsrate 6,44 %. Das ist die Basis, auf der die soziale Sicherung für 2025 fortgeschrieben wird. Zum Vergleich: 2022 lag die Lohnzuwachsrate bei 4,13 % – die Anpassung der Rechengrößen fiel entsprechend niedriger aus. Der Bundesrat muss der „Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025“ noch zustimmen. In der gesetzlichen Krankenversicherung soll sich die Beitragsbemessungsgrenze einheitlich auf jährlich 66 150 Euro beziehungsweise 5 512,50 Euro im Monat erhöhen. 2024 waren es noch 62 100 Euro im Jahr beziehungsweise 5 175 Euro im Monat. Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung soll sich auf jährlich 73 800 Euro beziehungsweise monatlich 6 150 Euro belaufen. 2024 waren es noch 69 300 Euro beziehungsweise 5 775 Euro im Monat. Auch die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung soll Anfang des Jahres deutlich steigen – erstmals einheitlich in ganz Deutschland auf 8 050 Euro im Monat. 2024 belief sich die Grenze in den neuen Bundesländern noch auf 7 450 Euro im Monat, in den alten Bundesländern auf 7 550 Euro. In der knappschaftlichen Rentenversicherung soll sich diese Einkommensgrenze von 9 300 Euro im Monat auf 9 900 Euro im Monat erhöhen. Das Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung, das zur Bestimmung der Entgeltpunkte im jeweiligen Kalenderjahr dient, soll für 2025 vorläufig 50 493 Euro im Jahr betragen. 2024 waren es 45 358 Euro. Die Werte für die Berechnung der Versicherungspflichtgrenze und der Beitragsbemessungsgrenzen werden jedes Jahr an die Entwicklung der Einkommen angepasst, um die soziale Absicherung stabil zu halten. Ohne diese Anpassung würden Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung – trotz steigenden Lohns – im Verhältnis geringere Renten bekommen, da für Einkommen über der Bemessungsgrenze keine Beiträge geleistet und somit keine Rentenansprüche erworben werden.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Gesetzliche Ruhepause – Lage – Vergütung – Tarifauslegung

1. Nach § 5 Nr. 5.5.7 GMTV wird Beschäftigten im Dreischichtbetrieb die regelmäßige Arbeitszeit, die durch die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause entfällt, bezahlt. Die Tarifnorm bezweckt, dass den Beschäftigten im Dreischichtbetrieb durch die Schichtgestaltung kein finanzieller Nachteil entstehen darf und sie stets die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit vergütet erhalten (Rn. 18).

2. Regelmäßige Arbeitszeit entfällt iSd. § 5 Nr. 5.5.7 GMTV nicht allein dadurch, dass sie durch die gesetzlich vorgeschriebene Ruhepause unterbrochen wird und sich dadurch die bloße Anwesenheitszeit des Arbeitnehmers im Betrieb verlängert (Rn. 17).

3. Anders als § 11 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG gibt § 4 Satz 1 ArbZG keinen bestimmten Rahmen für die Lage der Ruhepause vor. Die konkrete Ausübung der Pausenanordnung unterliegt nach § 106 Satz 1 GewO, § 315 Abs. 1 BGB der Billigkeitskontrolle, ferner ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Pausenzeiten nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu beachten (Rn. 20).

BAG, Urteil vom 21.8.2024 – 5 AZR 266/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2739-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Bewerbungsverfahrensanspruch – Schadensersatz – Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens

1. Verletzt ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes den Bewerbungsverfahrensanspruch des bestgeeigneten Bewerbers aus Art. 33 Abs. 2 GG

durch einen rechtswidrigen Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens, kann diesem Bewerber ein Schadensersatzanspruch sowohl aus § 280 Abs. 1 BGB als auch aus § 823 Abs. 2 BGB iVm. Art. 33 Abs. 2 GG zustehen (Rn. 25).

2. Entscheidet ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes, eine ausgeschriebene Stelle mit dem ursprünglich festgelegten Zuschnitt endgültig nicht mehr zu besetzen, unterfällt der Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens seinem weiten Organisationsermessen, das dem Anwendungsbereich des Art. 33 Abs. 2 GG vorgelagert ist. Die gerichtliche Kontrolle ist insofern auf die Prüfung beschränkt, ob sich die Entscheidung zum Abbruch des Stellenbesetzungsverfahrens als willkürlich oder rechtsmissbräuchlich erweist (Rn. 30).

3. Die unterbliebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in Anwendung des Rechtsgedankens des § 46 VwVfG NRW, der nach § 18 Abs. 3 Satz 2 LGG NRW unberührt bleibt, jedenfalls dann unbeachtlich, wenn offensichtlich ist, dass die Verletzung des Beteiligungsrechts die Entscheidung über den Abbruch nicht beeinflusst hat (Rn. 45).

BAG, Urteil vom 19.9.2024 – 8 AZR 368/22

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2739-2](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Auszahlung des Guthabens auf einem Zeitwertkonto – Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. § 6 Abs. 2 TV ZWK verpflichtet den Arbeitgeber, das Wertguthaben auf dem Zeitwertkonto nach Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis unverzüglich an diesen auszu-

zahlen, sofern eine Abgeltung durch bezahlte Freistellung oder eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund bzw. einen anderen Arbeitgeber nicht möglich ist. Der Arbeitnehmer hat nach seinem Ausscheiden keinen Anspruch auf Fortführung des Zeitwertkontos oder Aufschub der Auszahlung (Rn. 16).

2. § 6 Abs. 2 TV ZWK erfasst sämtliche Beendigungsformen eines Arbeitsverhältnisses (Rn. 16 ff.).

BAG, Urteil vom 1.8.2024 – 6 AZR 191/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2739-3](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Kosten des Betriebsrats – Beschlussverfahren – Beauftragung eines Verfahrensbevollmächtigten – Erforderlichkeit

1. Zu den vom Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragenden Kosten des Betriebsrats gehören auch die Honorarkosten für einen Rechtsanwalt, dessen Hinzuziehung der Betriebsrat in Wahrnehmung seiner betriebsverfassungsrechtlichen Rechte für erforderlich halten durfte (Rn. 22).

2. Der Arbeitgeber hat die Kosten eines auf die Durchführung von Zustimmungsersetzungsverfahren gerichteten Beschlussverfahrens nicht zu tragen, wenn der Betriebsrat dieses Begehren durch Antragsweiterung in einem erst kurz zuvor bei demselben Arbeitsgericht eingeleiteten – tatsächlich und rechtlich gleichgelagerten – Beschlussverfahren auf Durchführung von Verfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG hätte geltend machen können (Rn. 23 f.).

BAG, Beschluss vom 16.7.2024 – 1 ABR 24/23

(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2739-4](#)

unter [www.betriebs-berater.de](#)